

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юров Сергей Серафимович Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: ректор

Дата подписания: 20.11.2021 17:14:11

Уникальный программный ключ:

3cba11a39f7f7fadc578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9bf44b8f14

“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор  С.С. Юров

«27» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.В.ДВ.06.01 ЛИДЕРСТВО

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент

(уровень бакалавриата)

Программа прикладного бакалавриата

Виды профессиональной деятельности:

Информационно-аналитическая

Организационно-управленческая

Предпринимательская

Направленность (профиль):

Маркетинг

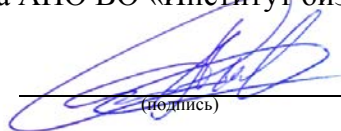
Форма обучения:

(очная, очно-заочная, заочная)

Москва – 2021

Разработчик (и): Федоров Александр Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

«23» августа 2021 г.



(подпись)

/А.В. Федоров /

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ №7 от 12.01.2016г.

СОГЛАСОВАНО:

Декан ФУБ



(подпись)

/Н.Е. Козырева /

Заведующий кафедрой
разработчика РПД



(подпись)

/ Е.С. Мальцева /

Протокол заседания кафедры № 1 от «25» августа 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля) и ее место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. Наименование дисциплины (модуля и ее место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы)

Дисциплина «Лидерство» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1. основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Преподавание этой дисциплины осуществляется на третьем курсе в пятом семестре. Дисциплина «Лидерство» является необходимым элементом профессиональной подготовки менеджеров.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающегося не предусматриваются, но при изучении данного курса могут использоваться знания, полученные при освоении таких дисциплин как «Деловые коммуникации», «Методы принятия управленческих решений». Знания, полученные при изучении данной дисциплины, могут применяться при освоении таких дисциплин как «Бизнес-планирование», «Организация рекламных компаний», «Антикризисное управление» и т.д.

Цель курса:

- формирование у студентов навыка эффективно использовать различные источники власти и влияния во взаимодействии с людьми для достижения организационных целей, а также развитие их личностных лидерских качеств

Задачи курса:

- способствовать формированию у студентов системного лидерского мышления
- овладение навыками управления индивидуальной и групповой работой;
- познание собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей
- пропагандировать лидерское поведение как наиболее адекватное в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников;
- способствовать менеджменту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента.
- способствовать организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата
- способствовать менеджменту в формировании высокопродуктивной команды и поддержании ее продуктивности

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

Код и содержание компетенции	Результаты обучения (знания, умения, навыки и опыт деятельности)
ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<u>Знать:</u> <ul style="list-style-type: none">– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;– основные методы и методики диагностики организационной культуры <u>Уметь:</u> <ul style="list-style-type: none">– оценивать возможности и проблемы в структуре власти и мотивационной среде;– оценивать внутригрупповые роли и использовать методы их распределения;– проводить аудит человеческих ресурсов и выявлять потенциал организационной культуры <u>Владеть:</u> <ul style="list-style-type: none">– современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;– навыками выявления проблем и возможностей организационной культуры– знанием и оценкой степени применимости классических теорий лидерства в конкретных ситуациях

Формы контроля:

- *текущий контроль успеваемости (ТКУ)* для проверки знаний, умений и навыков студентов может проводиться в форме контрольной работы, содержащей открытые вопросы, тестовые задания и задачи по темам учебной дисциплины, подготовки студентами презентаций по заранее заданной теме, в ходе проведения деловых игр, дискуссий;
- *промежуточная аттестация (ПА)* – проводится в форме зачета по окончании изучения курса.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

В процессе преподавания дисциплины «Лидерство» используются как классические методы обучения (лекции), так и различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив. В рамках данного курса используются такие активные формы работы, как:

активные формы обучения:

- практические занятия;

интерактивные формы обучения:

- дебаты, дискуссии,

Общая трудоемкость дисциплины «Лидерство» для всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», составляет 3 зачетные единицы (108 час.).

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Аудиторные занятия (всего)	36	36	16
В том числе:			
Лекции	18	18	8
Практические занятия	18	18	8
Семинары	х	х	х
Лабораторные работы	х	х	х
Самостоятельная работа (всего)	72	72	88
Промежуточная аттестация, в том числе:			
Вид	зачет	зачет	зачет
Трудоемкость (час.)			4
Общая трудоемкость ЗЕТ / часов	3 ЗЕТ / 108 час.	3 ЗЕТ / 108 час.	3 ЗЕТ / 108 час.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Наименование тем	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)							Код формируемых компетенций	Форма ТКУ Форма ПА	
	Лекции	Самостоятельная работа	Активные занятия		Интерактивные занятия					
			Семинары	Практические занятия	Ситуационный анализ	Мастер-класс	Дебаты, дискуссии			Тренинг
Очная форма										
Первый этап формирования компетенции										
Тема 1 Что такое лидерство	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 2 Где проявляется лидерство	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 3 Когда становятся лидерами	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 4 Кто становится лидером	2	9		1			1		ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Контрольная работа</i>
Второй этап формирования компетенции										
Тема 5. Навыки успешного лидера	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 6 Инструменты лидерства	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 7 Лидер и группа	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 8 Эффективность лидера	4	9		1			1		ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Контрольная работа</i>
Всего:	18	72		10			8			
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	108									Зачет
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	3									
Очно-заочная форма										
Первый этап формирования компетенции										
Тема 1 Что такое лидерство	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 2 Где проявляется лидерство	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 3 Когда становятся лидерами	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 4 Кто становится лидером	2	9		1			1		ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Контрольная работа</i>

Наименование тем	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)							Код формируемых компетенций	Форма ТКУ Форма ПА	
	Лекции	Самостоятельная работа	Активные занятия		Интерактивные занятия					
			Семинары	Практические занятия	Ситуационный анализ	Мастер-класс	Дебаты, дискуссии			Тренинг
Второй этап формирования компетенции										
Тема 5. Навыки успешного лидера	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 6 Инструменты лидерства	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 7 Лидер и группа	2	9		1			1		ПК-1	
Тема 8 Эффективность лидера	4	9		1			1		ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Контрольная работа</i>
Всего:	18	72		10			8			
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	108									Зачет
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	3									
Заочная форма										
Первый этап формирования компетенции										
Тема 1 Что такое лидерство	1	10							ПК-1	
Тема 2 Где проявляется лидерство	1	11					1		ПК-1	
Тема 3 Когда становятся лидерами	1	11					1		ПК-1	
Тема 4 Кто становится лидером	1	11		1					ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>		1								<i>Контрольная работа</i>
Второй этап формирования компетенции										
Тема 5. Навыки успешного лидера	1	11					1		ПК-1	
Тема 6 Инструменты лидерства	1	11					1		ПК-1	
Тема 7 Лидер и группа	1	11		1					ПК-1	
Тема 8 Эффективность лидера	1	11		1					ПК-1	
<i>Текущий контроль уровня сформированности компетенции</i>				1						<i>Контрольная работа</i>
Всего:	8	88		4			4			
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	108									Зачет 4 час.
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах)	3									

Содержание тем учебной дисциплины

Тема 1. Что такое лидерство

Природа лидерства. Сравнение лидерства и менеджмента. Эволюция теорий лидерства. Современные теории лидерства. Проблемное пространство лидерства. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера. Типичные предпочтения менеджеров. Роль лидера в создании успешной организации. Особенности формирования видения и миссии, целей лидера с учетом интересов управленческой системы.

Тема 2. Где проявляется лидерство

Тип лидерства. Масштаб лидерства. Риски лидерства. Барьеры лидерства. Создание среды для лидерства. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла, модель ситуационного лидерства Стинсона- Джонсона. Ситуационная модель принятия решений Врума-Иетона - Яго.

Тема 3. Когда становятся лидерами

Глобальные вызовы для лидера. Миссия лидера. Мотивация лидера. Ответственность лидера. Власть лидера. Жизненные циклы лидерства. Мифы о лидерах. Лидер и система. Эффективное лидерство и внутренние состояния. Приемы формирования состояния, соответствующего эффективному лидерству. Уровни и позиции лидерства. Уровни управления людьми. Способы управления в критических ситуациях. Перехват управления и удержание власти.

Тема 4. Кто становится лидером

Философия лидера. Принципы лидера. Личные качества лидера. Побуждающее будущее. Индивидуальная постановка целей. Достижение целей. Критерии достижимых целей. Выбор значимых целей. Планирование. Согласование личных и командных целей. Типология личности. Способы определения индивидуально-психологических характеристик людей. Типы лидера. Имидж лидера. Харизма. Выбор эффективных стратегий поведения в зависимости от типа личности. Стили управления командой в соответствии с индивидуальными особенностями лидера и членов команды.

Тема 5. Навыки успешного лидера

Факторы успеха. Трудлюбие лидера. Страсть лидера. Концентрация лидера. Преодоление себя. Креативность лидера. Самосовершенствование лидера. Упорство лидера. Служение людям. Успешность менеджера. Символы успеха и успех. «Вертикальная» и «горизонтальная» карьера. Личностное саморазвитие и самоменеджмент.

Тема 6. Инструменты лидерства

Создание смыслов. Создание целей. Создание отношений. Создание мотивационной среды. Создание стратегии. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Концепция харизматического лидерства.

Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений. Практическая ценность теорий лидерства.

Тема 7. Лидер и группа

Командные роли. Распределенное лидерство. Разрешение конфликтов. Стили лидерства. Порядок, беспорядок, дезорганизация. Формирование и поддержание порядка в системе управления. Устранение форм отклоняющегося поведения. Рычаги власти. Поощрения и наказания. Роль лидера в команде. Формирование эффективной управленческой команды. Типы распределения функций в команде. Командные роли. Критерии отбора лидерами членов управленческой команды. Типы команд. Стили лидерства. Конструктивные и деструктивные отношения в команде. Роль лидера в разрешении конфликтов. Признаки проблемной команды.

Тема 8. Эффективность лидера

Эффективность лидера в условиях стабильности. Эффективность лидера в условиях неопределенности. Эффективность лидера при проведении изменений. Эффективность лидера в условиях кризиса. Факторы долгосрочного лидерства.

Практические занятия

№ п/п	№ и название темы дисциплины	Тематика практических занятий	Вид контрольного мероприятия
1	Тема 1 Что такое лидерство	Современные теории лидерства. Разработка видения и миссии в соответствии с интересами управленческой системы. Формулировка ценностей и системы бизнес-идей.	опрос
2	Тема 2 Где проявляется лидерство	Создание среды для лидерства. Существующие принятые типологии людей в психологии и менеджменте	опрос
3	Тема 3 Когда становятся лидерами	Миссия лидера. Мотивация лидера. Ответственность лидера.	опрос
4	Тема 4 Кто становится лидером	Личные качества лидера. Использование традиционных концепций лидерства для выявления лидерских качеств	опрос
5	Тема 5 Навыки успешного лидера	Факторы успеха	опрос
6	Тема 6 Инструменты лидерства	Создание целей. Создание отношений. Приемы формирования состояния,	опрос

№ п/п	№ и название темы дисциплины	Тематика практических занятий	Вид контрольного мероприятия
		соответствующего эффективному лидерству	
7	Тема 7 Лидер и группа	Распределенное лидерство. Диагностика слабых и сильных сторон сотрудников. Выбор эффективного имиджа для лидерского поведения	опрос
8	Тема 8 Эффективность лидера	Факторы долгосрочного лидерства. Выбор оптимального стиля управления в зависимости от ситуативных факторов	опрос

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» используются учебно-методические пособия разработанные преподавателями вуза, а также учебная литература по дисциплине «Лидерство», размещенная в электронной библиотечной системе biblioclub.ru.

1. Эффективное лидерство. учебно-методический комплекс / Ридецкая О.Г. – М.: Директ-Медиа, 2012.-138с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=117872
2. Маслов, В.И. Эффективное управление современными сотрудниками : учебное пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 133 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455583>
3. Маслов В.И. Теория и практика лидерства в 21 веке / В.И. Маслов. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2016. -88с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=455586

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

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

В учебной дисциплине компетенция ПК-1 формируются в 5 семестре на третьем этапе освоения образовательной программы (ОПОП).

В рамках учебной дисциплины «Лидерство» выделяются два этапа формирования указанных компетенций в результате последовательного изучения содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Изучение каждого раздела (темы) предполагает формирование компонентов компетенций с использованием различных форм контактной (аудиторной) и самостоятельной работы:

Компоненты компетенции «знать» формируются преимущественно на занятиях лекционного типа и самостоятельной работы студентов с учебной литературой

Компоненты компетенции «уметь» и «владеть» формируются преимущественно на практических занятиях

Результат текущей аттестации обучающихся на этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Таблица 6.1. Этапы и планируемые результаты освоения компетенций в процессе изучения учебной дисциплины

Компетенция по ФГОС ВО	Этапы в процессе освоения дисциплины	Компоненты компетенции		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Этап 1: Темы: 1-4	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; основные принципы лидерства	оценивать возможности и проблемы в структуре власти и мотивационной среде; выбирать эффективные стратегии поведения в зависимости от типа личности	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
	Этап 2: Темы 5-8	практическую ценность теорий лидерства; основные методы и методики диагностики организационной культуры	применять инструменты лидерства; проводить аудит человеческих ресурсов и выявлять потенциал организационной культуры	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения учебной дисциплины представлены в таблице 6.2

Таблица 6.2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы	РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ ПК-1 (описание результатов представлено в таблице 1)	КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю) <i>(критерии и показатели определены соответствующими картами компетенций, при этом пользуются традиционной системой оценивания)</i>				Контрольные задания, для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
		2 (неуд)	3 (уд)	4 (хор)	5 (отл)	
1 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Контрольная работа в форме теста
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	
2 этап	ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Неполные знания	Полные знания с небольшими пробелами	Системные и глубокие знания	Контрольная работа в форме теста
	УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частичные умения	Умения с частичными пробелами	Полностью сформированные умения	
	НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частичные навыки	Отдельные пробелы в навыках	Полностью сформированные навыки	

Изучение дисциплины заканчивается промежуточной аттестацией, проводимой в форме зачета.

6.3. 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

6.3.1. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 1 этап формирования компетенций

Пример теста

1. Лидерство – это:

- а) Умение нравиться другим людям
- б) Умение использовать все возможности, которые представляет должность руководителя
- в) Статус определенного человека, который характеризуется его способностью оказывать решающее влияние и направлять действия других людей.

2. Желаемые результаты, которые хотела бы достичь организация - это:

- а) Цели
- б) Миссия
- в) Тактика
- г) Стратегия

3. Социально-психологические процессы являются:

- а) Объективные
- б) Субъективные
- в) Двойственными – объективными и субъективными

4. Факторами, содействующими сплоченности группы, являются:

- а) Успех
- б) Общие цели
- в) Статус группы
- г) Внешняя угроза
- д) Активность группы
- е) Численность группы

5. Какой стиль руководства, с точки зрения Херси и Бланшарда, будет являться наиболее эффективным для сотрудника, характеризуемого двойной низкой ориентацией: и на задачу, и на отношения:

- а) Директивный стиль
- б) Убеждающий стиль
- в) Участвующий стиль
- г) Делегирующий стиль

6. Суть лидерства наиболее точно отражает следующее определение:
- а) Процесс социальной организации и руководства
 - б) Личность, обладающая определенными характеристиками
 - в) Власть, с целью побуждения людей к определенным действиям
7. Чтобы быть эффективным и авторитетным, лидер не должен:
- а) Быть честолюбивым
 - б) Сваливать вину на других
 - в) Быть слишком самоуверенным
 - г) Открыто признавать свои ошибки
 - д) Обеспечивать безопасность своим подчиненным
8. Эмоциональный интеллект — это:
- а) Опыт, основанный на менталитете, характере, социальном положении и т.д., который, как правило, закладывается в семье, и в течение жизни практически не подвергается изменениям
 - б) Умение понимать и управлять своими эмоциями, а также понимать и управлять чувствами и желаниями других людей
9. Основными этапами жизненного цикла команды являются:
- а) Формирование, шторм, нормирование, работа
 - б) Становление, работа, контроль, расформирование
 - в) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование
 - г) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
10. Стремящийся прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, согласовать конфликтующие ценности – это член команды:
- а) Интегратор
 - б) Исполнитель
 - в) Администратор
 - г) Предприниматель
11. Организационная культура, характеризующаяся независимостью, индивидуальной инициативой, нововведениями, называется:
- а) Креативной.
 - б) Инновационной
 - в) Харизматической
 - г) Самодостаточной
12. Когда власть сторонников изменений в организации ограничена, а время – не ограничено, целесообразно использовать следующий подход к управлению сопротивлением:
- а) Кризисный
 - б) Адаптивный
 - в) Управляемый

г) Принудительный

13. Каково обязательное условие лидерства?

- а) умение побеждать в спорах;
- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий.

14. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) силовой;
- г) прагматический.

15. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) личная преданность;
- б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) неустойчивость в принятии решений;
- г) гибкость.

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 1 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

Тест

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

6.3.2. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующего 2 этап формирования компетенций

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

- а) делегирование полномочий;
- б) подчинение коллектива;
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- г) умение решать организационные проблемы.

2. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- а) стратегическое мышление;
- б) восприимчивость к инициативе других;
- в) настойчивость;
- г) умение маневрировать;
- д) всё сказанное.

3. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- а) менеджер имеет полную власть;
- б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) всё вышесказанное верно.

4. 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) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

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

- а) лидер/менеджер не обладает реальной властью;
- б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- в) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

6. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;
- г) самореализация;

7. На чем основываются административные методы управления?

- а) на штрафных санкциях.
- б) на законодательных и нормативных актах;
- в) на экономических интересах объектов управления;
- г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

8. Каковы общие методы управления?

- а) воспроизводственные и маркетинговые;
- б) законодательные и нормативные.
- в) административные, экономические и социально-психологические;
- г) сетевые и балансовые;

9. 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

10. На чем основываются социально-психологические методы управления?
- а) на воздействии на сознание и социальные условия.
 - б) на морально-психологическом климате;
 - в) на законодательных и нормативных актах;
 - г) на материальном интересе работников;
11. Какое утверждение правомерно для лидера?
- а) он организует работу;
 - б) он просто существует;
 - в) он ведет за собой;
 - г) он управляет.
12. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:
- а) авторитетным работником.
 - б) формальным лидером;
 - в) неформальным лидером;
 - г) лидером-новатором
13. Вид лидера, который привлекает к себе, прежде всего способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными.
- а) не командует, а лишь приглашает к обсуждению.
 - б) лидер-борец
 - в) лидер-дипломат
 - г) лидер-творец
14. Руководителей, которые применяют свою власть для достижения целей организации называют:
- а) афилятимными
 - б) институциональными
 - в) компетентными
15. Отличие менеджера от лидера
- а) основа действий менеджера план
 - б) основа действий менеджера видение перспективы
 - в) менеджер это энтузиаст

Оценка за контрольное задание рубежного контроля 2 этапа освоения компетенций формируется следующим образом:

Тест

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

6.3.3. Пример контрольного задания, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности для проведения промежуточной аттестации

Примерные вопросы для зачета

1. Природа лидерства. Сравнение лидерства и менеджмента.
2. Эволюция теорий лидерства.
3. Современные теории лидерства.
4. Тип, масштаб, риски и барьеры лидерства.
5. Создание среды для лидерства.
6. Глобальные вызовы для лидера.
7. Миссия лидера.
8. Мотивация лидера.
9. Модели лидерства.
10. Ответственность и власть лидера.
11. Жизненные циклы лидерства.
12. Мифы о лидерах.
13. Философия и принципы лидера.
14. Личные качества лидера и факторы успеха.
15. Креативность лидера.
16. Самосовершенствование лидера.
17. Создание смыслов и целей.
18. Создание отношений. Создание мотивационной среды.
19. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства.
20. Создание стратегии.
21. Командные роли.
22. Типы лидера. Имидж лидера. Харизма.
23. Распределенное лидерство.
24. Разрешение конфликтов.
25. Стили лидерства.
26. Эффективность лидера в условиях стабильности.
27. Эффективность лидера в условиях неопределенности.
28. Эффективность лидера при проведении изменений.
29. Эффективность лидера в условиях кризиса.
30. Факторы долгосрочного лидерства.

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

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности по дисциплине «Лидерство» проводится с целью определения уровня освоения предмета, включает

– текущий контроль (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

- рубежный контроль – оценка результатов освоения дисциплины, степени сформированности компетенций на каждом из этапов освоения учебной дисциплины.

– промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по учебной дисциплине в целом). Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в форме зачета.

Для оценки качества подготовки студента по дисциплине в целом составляется рейтинг – интегральная оценка результатов всех видов деятельности студента, осуществляемых в процессе ее изучения.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Тематическим планом предусмотрен рубежный контроль в виде контрольных заданий и промежуточная аттестация в виде зачета. К зачету допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические работы, задание для самостоятельной работы и контрольные опросы.

Контрольная работа проводится в учебной аудитории. Контрольная работа может осуществляться в формате тестирования студентов и (или) решения задач. Студенты получают бланк заданий. Студенту сообщается время, отведенное на выполнение контрольной работы, способы допустимых исправлений и другая информация (ответы на возникающие вопросы со стороны студентов).

При выполнении контрольной работы студентам запрещается консультироваться с однокурсниками, использовать телефон, информацию на бумажных и других носителях. По окончании работы, выполняемой в самом бланке задания, студент подписывает работу и сдает ее преподавателю на проверку. Результаты работы, типичные ошибки разбираются на следующем занятии. Студентам сообщается оценка, которая заносится в соответствующую ведомость. Ведомость рубежного контроля предоставляется преподавателем в деканат соответствующего факультета.

Тест - является одним из основным средством формального контроля качества обучения. Тестированием называется метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить знания, умения и навыки студента характеризующих определенный этап формирования компетенций. Тесты построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Набор тестовых заданий должен соответствовать цели контроля знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы на определенном этапе их освоения. С помощью тестирования можно оценить уровень знаний студента о предметной области дисциплины и понимания основных ее положений и терминов, а так же умение и навыки студента применять полученные при освоении учебной дисциплины практические знания для решения конкретных задач.

Тесты для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих различные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы бывают следующих видов:

Закрытая форма является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов. Закрытую форму вопросов используют также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае формулируют условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представляют несколько вариантов результата решения в числовом или

буквенном виде. Студент должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

Открытая форма. Вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), чертежа (схемы), графика, в которых пропущены существенные составляющие - слова, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Студент должен вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

Установление соответствия. Студенту предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие.

Установление последовательности предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов, фраз, дат и т.п.

Оценка результатов тестирования предполагает использование количественной шкалы оценивания.

Зачет - это одна из форм промежуточной аттестации (контроль по окончании изучения учебной дисциплины или ее части)

Студенты допускаются к зачету по дисциплине при условии прохождения всех контрольных рубежей и сдачи всех промежуточных заданий.

Студенты заранее получают список вопросов к зачету.

Результаты прохождения промежуточной аттестации для дисциплины оцениваются отметками «зачтено» («зачет»), «незачтено» («незачет»).

Преподавателем учитываются результаты ранее выполненных контрольных заданий, для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций - результаты рубежного контроля.

В случае сдачи студентом всех промежуточных заданий на высокую оценку, он может освободиться от сдачи зачета и ему автоматически выставляется оценка «зачтено».

Важнейшим условием успешной реализации перечисленных форм контроля является их комплексность и функциональность, предполагающая связь приобретаемых компетенций с конкретными видами и задачами профессиональной деятельности и социальной активности выпускника

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

Основная литература:

1. Лукаш, Ю.А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты / Ю.А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2017. – 101 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081>
2. Коробко, В.И. Теория управления: учебное пособие / В.И. Коробко. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 383 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 352. - ISBN 978-5-238-01483-8; То же [Электронный ресурс].
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436722>

Дополнительная литература

1. Лайкер, Д. Лидерство на всех уровнях бережливого производства : практическое пособие / Д. Лайкер, Й. Трахилис ; ред. С. Турко ; пер. с англ. Ю. Семенихиной. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 335 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495616>
2. Мейер, Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей : [16+] / Р. Мейер, Р. Майерс ; пер. с англ. Emporium Linguae ; пер. с англ. под науч. ред. А. Кочетковой. – Москва : Дело, 2018. – 393 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563540>
3. Уайзман, Л. Вдохновители. Как стать лидером, способным усилить команду=Multipliers : практическое руководство : [12+] / Л. Уайзман ; авт. предисл. С. Кови ; пер. с англ. М. Кульневой, Е. Деревянко. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 463 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570474>
4. Шапиро С.А. Поведение в организации: учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченко, Е.К. Самраилова. - М.: - Берлин: Директ-Медиа, 2015.-307с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272157

8. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Biblioclub.ru – университетская библиотечная система online
2. Window.edu.ru –единое окно доступа к образовательным ресурсам
3. <https://uisrussia.msu.ru/> - база данных и аналитических публикаций университетской информационной системы Россия
4. https://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=561505 - журнал «Лидерство в менеджменте»
5. <https://hbr-russia.ru/liderstvo/lidery> - информационно-аналитические статьи, посвященные вопросам лидерства, журнала «Harvard Business Review» (издается с 1922 года Гарвардской школой бизнеса) - ежемесячного научно-популярного журнала, посвящённого различным вопросам управления бизнесом.
6. <http://www.hr-life.ru> - HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей
7. www.aup.ru - административно-управленческий портал. Бизнес-портал предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий.
8. <http://www.consulting.ru> - Интернет-еженедельник CONSULTING.RU
9. <https://psyera.ru/articles/psihologiya-upravleniya> - база данных по психологии управления, маркетингу и другим гуманитарно-правовым наукам.
10. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система «КонсультантПлюс»
11. <https://www.gd.ru/rubric/58-liderstvo> - статьи посвященные лидерству в коллективе
12. www.businessstest.ru - коллекция тестов, помогающих оценить деловые и личные качества, психологическое состояние, и по итогам анализа скорректировать поведение и изменить ситуацию.
13. <https://psyera.ru/articles/iskusstvo-obshcheniya> - статьи по искусству делового общения
14. <http://www.gd.ru/> - Сайт журнала «Генеральный директор»

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

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная

последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

- **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.
- **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.
- **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.
- **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.
- **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.
- **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть

восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине «Лидерство» предполагается использование сети Интернет, стандартных компьютерных программ Microsoft Windows. Использование специального программного обеспечения или справочных систем данной рабочей программой не предусматривается.

Лицензионное программное обеспечение:

1. Windows 10 Pro Professional (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726);
2. Microsoft Office Professional Plus 2019 (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726).
3. Windows 7 Pro Professional (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726);
4. Microsoft Office Professional Plus 2010 (Договор: Tr000391618, срок действия с 20.02.2020 г. по 28.02.2023 г., Лицензия: V8732726).

Свободно распространяемое программное обеспечение:

1. Браузер Google Chrome;
2. Браузер Yandex;
3. Adobe Reader - программа для просмотра, печати и комментирования документов в формате PDF.

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

Кабинет № 424 -учебное помещение № I-65 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для проведения занятий лекционного типа аудитория оборудована набором демонстрационного оборудования и набором учебно-наглядных пособий в цифровом виде, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Учебное помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

1. стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы - 36 шт.;
5. стулья – 71 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.

Компьютер подключен к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

Кабинет № 404 -учебное помещение № I-14, для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. / Лаборатория информационных технологий.

Для проведения занятий лекционного типа аудитория оборудована набором демонстрационного оборудования и набором учебно-наглядных пособий в цифровом виде, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

Учебное помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

1. стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы - 14 шт.;
5. стулья – 28 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.
9. персональные компьютеры - 26 шт.

Все компьютеры подключены к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

Кабинет № 402 - помещение № I-11, для самостоятельной работы.

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения:

- 1 стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41
2. проекционный экран;
3. доска маркерная учебная;
4. столы – 14 шт.;

5. стулья –28 шт.;
6. акустическая система;
7. блок управления проекционным оборудованием;
8. персональный компьютер преподавателя (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i5-2100) - 1 шт.
9. персональные компьютеры - 26 шт.

Все компьютеры подключены к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».