

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Г.П. Малявко

2020 г.

Лидерство

(Наименование дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Закреплена за кафедрой менеджмента

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Производственный менеджмент

Квалификация Бакалавр

Форма обучения заочная

Общая трудоемкость 4 з.е.

Часов по учебному плану 144

Брянская область
2020

Программу составил:

к.э.н., доцент Дьяченко О.В.



Рецензент:

к.э.н., доцент Бабьяк М.А.



Рабочая программа дисциплины

Лидерство

разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 года №7

составлена на основании учебного плана 2020 года набора:

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Производственный менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 20 мая 2020 г. протокол № 10

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

менеджмента

Протокол от 20 мая 2020 г. № 9а

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Подольникова Е.М.



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Изучение закономерностей организационного поведения личности, современных методов формирования лидерского поведения, принципов эффективной деятельности групп, объединенных едиными целями и выявление лидерских качеств, способности к лидерству менеджеров.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Блок ОПОП ВО: Б1.В.ДВ.07.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Теория менеджмента», «Основы менеджмента», «Методы принятия управленческих решений».

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: «Инновационный менеджмент», «Антикризисное управление».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать: предметную область лидерства, самостоятельной работы с литературными источниками по изучаемой дисциплине и источники информации, позволяющие на основе определенных методик развивать способность к самоорганизации и самообразованию и самостоятельной работы в коллективе

Уметь: работать самостоятельно в коллективе, руководить людьми и подчинять личные интересы общей цели, формировать результат, публично представить собственные и известные научные результаты

Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию; навыками самостоятельной научно-исследовательской работы; способностью формулировать результат

ПК-1: 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

Знать: основоположников теории лидерства, теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, передовой опыт мотивации деятельности, лидерства в России и за рубежом, роль, функции и задачи менеджера в современной организации, социологические и психологические особенности межличностных отношений, процессы групповой динамики, современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методики проведения аудита человеческих ресурсов

Уметь: анализировать основные положения теории мотивации, лидерства и власти, проводить социометрические исследования коллектива, использовать основные теории мотивации, лидерства и власти в решении производственных ситуаций, организовывать деятельность рабочих групп, распределять полномочия и ответственность сотрудников подразделений, формировать эффективно функционирующую команду, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть: основными понятиями мотивации, лидерства, власти и организации, навыками использования эффективных систем мотивации персонала, способами реализации поло-

жений теории мотивации, лидерства и власти для достижения постепенных целей, способами социологического и психологического исследования межличностных отношений, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методами эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, приемами аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры

4. Распределение часов дисциплины по курсам

| Вид занятий | Номера курсов | | | | | | | | | | Итого | |
|---|---------------|--|---|--|----|-----|-------|-------|---|--|-------|-------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | УП | РПД |
| | | | | | УП | РПД | УП | РПД | | | | |
| Лекции | | | | | 2 | 2 | 4 | 4 | | | 6 | 6 |
| Лабораторные | | | | | | | | | | | | |
| Практические | | | | | 2 | 2 | 6 | 6 | | | 8 | 8 |
| Консультация перед экзаменом | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Прием экзамена | | | | | | | 0,25 | 0,25 | | | 0,25 | 0,25 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (аудиторная) | | | | | 4 | 4 | 11,25 | 11,25 | | | 15,25 | 15,25 |
| Сам. работа | | | | | 68 | 68 | 54 | 54 | | | 122 | 122 |
| Контроль | | | | | | | 6,75 | 6,75 | | | 6,75 | 6,75 |
| Итого | | | | | 72 | 72 | 72 | 72 | | | 144 | 144 |

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часов | Компетенции |
|-------------|--|------|-------|-------------|
| 1.1 | Основы лидерства /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 1.2 | Виды лидерства. Критерии эффективного лидерства /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 1.3 | Подготовка доклада и презентации на тему «Великие бизнес-лидеры истории» /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 2.1 | Личностные теории лидерства /Лек/ | 3 | 1 | ОК-6, ПК-1 |
| 2.2 | Сравнительный анализ теорий лидерства, их преимуществ и ограничений /Пр/ | 3 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 2.3 | Исторические предпосылки возникновения поведенческой основы лидерства /Ср/ | 3 | 6 | ОК-6, ПК-1 |
| 3.1 | Поведенческое и ситуационное лидерство /Ср/ | 3 | 6 | ОК-6, ПК-1 |
| 3.2 | Поведенческие теории лидерства /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 3.3 | Ситуационные теории лидерства /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 3.4 | Исторические предпосылки возникновения поведенческой основы лидерства /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 4.1 | Лидер и команда /Лек/ | 3 | 0,5 | ОК-6, ПК-1 |
| 4.2 | Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам. Методы сплочения команды /Ср/ | 3 | 6 | ОК-6, ПК-1 |
| 4.3 | Командные роли по Белбину. Модель PERFORM в организации /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 4.4 | Найти в литературе классификацию командных ролей, отличную от классифика- | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |

| | | | | |
|-----|---|---|-----|------------|
| | ции Белбина. Дать сравнительную характеристику этим подходам в письменной форме /Ср/ | | | |
| 5.1 | Функциональное (ролевое) лидерство /Лек/ | 3 | 0,5 | ОК-6, ПК-1 |
| 5.2 | Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция) /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 5.3 | Отечественные и зарубежные бизнес-лидеры /Ср/ | 3 | 5 | ОК-6, ПК-1 |
| 6.1 | Несовместимость РАЕI функций в стиле лидерства /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |
| 6.2 | Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства /Пр/ | 4 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 6.3 | Найти в литературе описание хорошо известной личности (из сферы бизнеса, политики, шоу-бизнеса) и разработать стиль РАЕI для каждого /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |
| 7.1 | Стили эффективного лидерства /Лек/ | 4 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 7.2 | Характеристика стилей эффективного лидерства /Пр/ | 4 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 7.3 | Проанализировать и сравнить значимость каждой из Р-, А-, Е-, I-функций в лидерстве /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |
| 8.1 | Архетипы неэффективного лидерства /Ср/ | 4 | 6 | ОК-6, ПК-1 |
| 8.2 | Стили неэффективного лидерства /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |
| 8.3 | Найти примеры, когда лидер исполняет все три функции: (Р), (А), (Е) /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |
| 9.1 | Реализация стилей лидерства в организации /Лек/ | 4 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 9.2 | Процесс формирования команды носителей стилей /Пр/ | 4 | 2 | ОК-6, ПК-1 |
| 9.3 | Составление примеров навыков принятия решений, характерных для различных стилей /Ср/ | 4 | 8 | ОК-6, ПК-1 |

Реализация программы предполагает использование традиционной, активной и интерактивной форм обучения на лекционных и практических занятиях.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену

1. Какова природная основа лидерства?
2. Врожденные и приобретенные стороны лидерства.
3. Взаимосвязь и различия понятий «власть» и «лидерство».
4. Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «влияние».
5. Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «менеджмент».
6. Факторы формирования лидерства.
7. Законное лидерство.

8. Лидерство, основанное на страхе.
9. Лидерство, основанное на убеждении.
10. Лидерство, основанное на знании.
11. Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства.
12. Теория лидерства Р. Стогдилла.
13. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
14. Эмоциональное лидерство.
15. Харизматическое лидерство.
16. Характеристики лидерства, связанные с участием человека в процессе
17. труда.
18. Фактор лидерства в истории.
19. Теория лидерства Д. МакГрегора.
20. Теория Z У.Оучи.
21. Модель лидерства Р.Лайкерта.
22. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
23. Исследования Мичиганского университета.
24. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
25. Теория лидерства Херси-Бланшара.
26. Модель лидерства Фидлера.
27. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
28. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
29. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
30. Формальное и неформальное лидерство.
31. Функции команды в организации.
32. Лидерство при работе с командой.
33. Командные роли по Белбину.
34. Модель PERFORM в организации.
35. Стили лидерства в команде.
36. Стадии развития команды по Лякурсьеру.
37. Характеристики высокоэффективной команды.
38. Факторы командного лидерства.
39. Основы ролевого лидерства по И. Адизесу.
40. Результативность в лидерстве (Р-функция).
41. Администрирование в лидерстве (А-функция).
42. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция).
43. Интеграция в лидерстве (I-функция).
44. Понятие результативности и эффективности деятельности организации.
45. Роли эффективного лидера.
46. Влияние стиля лидерства на результативность организации.
47. Влияние стиля лидерства на эффективность организации.
48. Распределение функции РАЕI в организационной иерархии.
49. Результат выполнения Е-функции.
50. Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства.
51. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию: функциональная, система-тизированная, проактивная и органичная организация.
52. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
53. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
54. Несовместимость функций (А) и (I).
55. Характеристика стилей эффективного лидерства.
56. Идеальное лидерство.
57. Взаимодополняющая команда лидеров.
58. Стиль эффективного лидерства «производитель (Раеi)».

59. Стиль эффективного лидерства «администратор (pAei)».
60. Стиль эффективного лидерства «генератор идей (paEi)».
61. Стиль эффективного лидерства «предприниматель (PaEi)».
62. Стиль эффективного лидерства «интегратор (paeI)».
63. Значение I-функции.
64. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной P-функцией.
65. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной A-функцией.
66. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной E-функцией.
67. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной I-функцией.
68. Поведение носителей стилей.
69. Качество коммуникации носителей стилей.
70. Навыки принятия решения носителей стилей.
71. Процесс формирования команды носителей стилей.
72. Процесс внедрения решений носителей стилей.
73. Процесс управления персоналом носителями стилей.
74. Специфика процесса управления изменениями носителями разных стилей.
75. Качество коммуникации носителей стилей (P), (A), (E) и (I).
76. Разрешение конфликтов с носителями разных стилей.
77. Формирование команды из носителей разных стилей лидерства.

5.2. Темы письменных работ

Тематика рефератов

1. Определение модели организационного поведения в предложенной конкретной ситуации
2. Формирование команды: основные принципы и методы
3. Диагностика рабочих отношений
4. Сопротивление изменениям и их преодоление
5. Концепции мотивации и их применение в управлении современными организациями
6. Применение методик исследования удовлетворенности трудом
7. Профилактика организационных конфликтов
8. Содержательные теории мотивации: их особенности и возможности применения для управления организационным поведением
9. Психологический контракт: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника
10. Стимулирование: роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в организации
11. Денежное вознаграждение и поведение сотрудников; возможности и ограничения использования экономических методов воздействия
12. Формирование команды: особенности распределения ролей и групповой динамики. Управление формированием команды
13. Лидерство: причины выдвижения лидера, его роль и особенности взаимодействия с руководителем
14. Потенциал рабочей группы: его особенности и возможности раскрытия через методы управления организационным поведением
15. Стили и методы руководства и их влияние на организационное поведение сотрудников
16. Современный руководитель: особенности, требования, перспективы, поведение, проблемы и возможности
17. Власть и влияние: баланс власти, основные виды власти и их воздействие на организационное поведение
18. Манипулирование и договорные отношения как формы управления поведением лю-

дей: достоинства и недостатки

19. Коммуникация в организации: виды коммуникации, их роль для реализации организационного потенциала и влияние на организационное поведение
20. Развитие личности и развитие организации: сходство, различие, возможности управления

5.3. Фонд оценочных средств

Приложение 1

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
|---|---------------------|--|------------------------------------|---------------------|
| 6.1.1. Основная литература | | | | |
| 1 | Резник С.Д. | Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях: учебное пособие / С.Д. Резник, под ред., и др. - Москва: Русайнс, 2016. – 257 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/920108 . - Загл. с экрана. | М.: Русайнс, 2016 | ЭБС BOOK.ru |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | |
| 1 | Селезнева В.Е. | Лидерство: учебник для бакалавров | М.: Юрайт, 2014 | 16 |
| 2 | Переверзев М.П. | Менеджмент: учеб. | М.: Инфра-М, 2011 | 20 |
| 7 | Сергеев А.М. | Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера | М.: Академия, 2006 | 30 |
| 6.1.3. Методические разработки | | | | |
| 1 | Кислова Е.Н. | Лидерство. Методические указания для проведения практических занятий для бакалавров (направление подготовки 38.03.02 Менеджмент Профиль Производственный менеджмент) / Е.Н. Кислова, Н.Ю. Шеламкова, И.В. Кислова. - Брянск: Изд-во Брянского ГАУ, 2017 - 71 с. – Режим доступа: http://www.bgsha.com/ru/book/374789/ . – Загл. с экрана. | Брянск: Изд-во Брянского ГАУ, 2017 | ЭБС Брянский ГАУ |
| 2 | Кислова Е.Н. | Лидерство. Методические указания для проведения самостоятельной работы для бакалавров (направление подготовки 38.03.02 Менеджмент Профиль Производственный менеджмент) / Е.Н. Кислова, Н.Ю. Шеламкова, И.В. Кислова. - Брянск: Изд-во Брянского ГАУ, 2017 - 38 с. – Режим доступа: http://www.bgsha.com/ru/book/374788/ . – Загл. с экрана. | Брянск: Изд-во Брянского ГАУ, 2017 | ЭБС Брянский ГАУ |

6.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Компьютерная информационно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru/>
4. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru/>

Информационные ресурсы

1. ru.wikipedia.org «Википедия» – свободная энциклопедия (русский раздел)
2. enciklopedia.by.ru - сайт называется «Бесплатно скачать словари и энциклопедии».
3. dic.academic.ru - «Словари и энциклопедии на Академике» (17 словарей и энциклопедий - по отдельности и поиск по всем).
4. liverum.com - Большой энциклопедический словарь.
5. portalus.ru - Всероссийская виртуальная энциклопедия
6. sci.aha.ru - «All-in-One - Все в одном» Справочник.
7. <http://www.hse.ru> - Государственный университет – Высшая школа экономики, статьи, результаты исследований российских ученых.
8. <http://window.edu.ru/> - единое окно доступа к образовательным ресурсам.
9. <http://school-collection.edu.ru/> - единая коллекция цифровых образовательных ресурсов.
10. <http://sumik.open-edu.ru/SUMIK/e-SUMIC-Teoriya-Organiz/index.HTM>

6.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian
Операционная система Microsoft Windows 7 Professional Russian
Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2010 Standart
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2013 Standart
Офисное программное обеспечение Microsoft Office 2016 Standart
Офисное программное обеспечение OpenOffice
Офисное программное обеспечение LibreOffice
Программа для распознавания текста ABBYY Fine Reader 11
Программа для просмотра PDF Foxit Reader
Web-браузер – Internet Explorer, Google Chrome, Yandex браузер

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа – аудитория 203, имеющая видеопроекционное оборудование, средства звуковоспроизведения, интерактивную доску;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) – аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia) и учебно-наглядными пособиями;
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций - аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia) и учебно-наглядными пособиями;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом

к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, аудитория 212 оснащена переносным мультимедийным оборудованием (ноутбук, мультимедийный проектор BENQ MP623, экран ScreenMedia) и учебно-наглядными пособиями;

- помещения для самостоятельной работы – аудитория 204 (12 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде; читальный зал научной библиотеки (15 компьютеров) с выходом в локальную сеть и Интернет, доступом к справочно-правовой системе КонсультантПлюс, электронным учебно-методическим материалам, к электронной информационно-образовательной среде, библиотечному электронному каталогу, ресурсам ЭБС.

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - 3-315, 3-303.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Лидерство»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Производственный менеджмент

Дисциплина: Лидерство

Форма промежуточной аттестации: экзамен

**2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ
ФОРМИРОВАНИЯ**

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной ОПОП ВО

Изучение дисциплины «Лидерство» направлено на формировании следующих компетенций:

общекультурных компетенций (ОК):

ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию

профессиональных компетенций (ПК):

ПК-1: 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.

2.2. Процесс формирования компетенций по дисциплине «Лидерство»

| № раз-дела | Наименование темы | З.1 | З.2 | У.1 | У.2 | Н.1 | Н.2 |
|------------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Основы лидерства | + | + | + | + | + | + |
| 2 | Личностные теории лидерства | + | + | + | + | + | + |
| 3 | Поведенческое и ситуационное лидерство | + | + | + | + | + | + |
| 4 | Лидер и команда | + | + | + | + | + | + |
| 5 | Функциональное (ролевое) лидерство | + | + | + | + | + | + |
| 6 | Несовместимость РАЕИ функций в стиле лидерства | + | + | + | + | + | + |
| 7 | Стили эффективного лидерства | + | + | + | + | + | + |
| 8 | Архетипы неэффективного лидерства | + | + | + | + | + | + |
| 9 | Реализация стилей лидерства в организации | + | + | + | + | + | + |

Сокращение: З. – знание; У. – умение; Н. – навыки.

2.3. Структура компетенций по дисциплине «Лидерство»

| ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию | | | | | |
|---|---------------------|---|----------------------------------|---|----------------------------------|
| Знать (З.1) | | Уметь (У.1) | | Владеть (Н.1) | |
| предметную область лидерства, самостоятельной работы с литературными источниками по изучаемой дисциплине и источники информации, позволяющие на основе определенных методик развивать способность к самоорганизации и самообразованию и самостоятельной работы в коллективе | Лекции по темам 1-9 | работать самостоятельно в коллективе, руководить людьми и подчинять личные интересы общей цели, формировать результат, публично представить собственные и известные научные результаты | Практические работы по темам 1-9 | способностью к самоорганизации и самообразованию; навыками самостоятельной научно-исследовательской работы; способностью формулировать результат | Практические работы по темам 1-9 |
| <p>ПК-1: 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</p> | | | | | |
| Знать (З.2) | | Уметь (У.2) | | Владеть (Н.2) | |
| основоположников теории лидерства, теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, передовой опыт мотивации деятельности, лидерства в России и за рубежом, роль, функции и задачи менеджера в современной организации, социологические и психологические особенности межличностных отношений, процессы групповой динамики, современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и | Лекции по темам 1-9 | анализировать основные положения теории мотивации, лидерства и власти, проводить социометрические исследования коллектива, использовать основные теории мотивации, лидерства и власти в решении производственных ситуаций, организовывать деятельность рабочих групп, распределять полномочия и ответственность сотрудников | Практические работы по темам 1-9 | основными понятиями мотивации, лидерства, власти и организации, навыками использования эффективных систем мотивации персонала, способами реализации положений теории мотивации, лидерства и власти для достижения поставленных целей, способами социологического и психологического исследования межличностных отношений, современными тех- | Практические работы по темам 1-9 |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| групповое поведение в организации, методики проведения аудита человеческих ресурсов. | | подразделений, формировать эффективно функционирующую команду, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | | нологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методами эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, приемами аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. | |
|--|--|---|--|---|--|

3. ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации дисциплины

Карта оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины, проводимой в форме экзамена

| № п/п | Раздел дисциплины | Контролируемые дидактические единицы (темы, вопросы) | Контролируемые компетенции | Оценочное средство (№ вопроса) |
|-------|-----------------------------|--|----------------------------|--------------------------------|
| 1 | Основы лидерства | Сущность и природа лидерства. Виды лидерства. Критерии эффективного лидерства. Природная основа лидерства. Врожденные и приобретенные стороны лидерства. Взаимосвязь и различия понятий «власть» и «лидерство». Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «влияние». Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «менеджмент». Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 1-10 |
| 2 | Личностные теории лидерства | Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Характери- | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 11-17 |

| | | | | |
|---|--|--|------------|---------------------------|
| | | стики лидерства, связанные с участием человека в процессе труда. Фактор лидерства в истории. | | |
| 3 | Основные направления и проблемы работы лидера в группе | Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 18-29 |
| 4 | Лидер и команда | Формальное и неформальное лидерство. Функции команды в организации. Лидерство при работе с командой. Командные роли по Белбину. Модель PERFORM в организации. Стили лидерства в команде. Стадии развития команды по Лякурсьеру. Характеристики высокоэффективной команды. Факторы командного лидерства. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 30-38 |
| 5 | Функциональное (ролевое) лидерство | Основы ролевого лидерства по И. Адизе-су. Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Понятие результативности и эффективности деятельности организации. Роли эффективного лидера. Влияние стиля лидерства на результативность организации. Влияние стиля лидерства на эффективность организации. Распределение функции РАЕI в организационной иерархии. Результат выполнения Е-функции. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 39-49 |
| 6 | Несовместимость РАЕI функций в стиле лидер | Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию: функциональная систематизированная, проактивная и органичная организация. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства. Причины несовместимости функций в стиле лидерства. Несовместимость функций (А) и (I). | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 50-54 |
| 7 | Стили эффективного лидерства | Характеристика стилей эффективного лидерства. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров. Стилль эффективного лидерства «производитель (Раеi)». Стилль эффективного лидерства «администратор (рАеi)». Стилль эффек- | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 55-63 |

| | | | | |
|---|---|--|------------|---------------------------|
| | | тивного лидерства «генератор идей (раЕі)». Стиль эффективного лидерства «предприниматель (РаЕі)». Стиль эффективного лидерства «интегратор (раеІ)». Значение I-функции. | | |
| 8 | Архетипы неэффективного лидерства | Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Р-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной А-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Е-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной I-функцией. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 64-67 |
| 9 | Реализация стилей лидерства в организации | Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс управления персоналом носителями стилей. Специфика процесса управления изменениями носителями разных стилей. Качество коммуникации носителей стилей (Р), (А), (Е) и (I). Разрешение конфликтов с носителями разных стилей. Формирование команды из носителей разных стилей лидерства. | ОК-6, ПК-1 | Вопросы на экзамене 67-77 |

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Лидерство»

1. Какова природная основа лидерства?
2. Врожденные и приобретенные стороны лидерства.
3. Взаимосвязь и различия понятий «власть» и «лидерство».
4. Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «влияние».
5. Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «менеджмент».
6. Факторы формирования лидерства.
7. Законное лидерство.
8. Лидерство, основанное на страхе.
9. Лидерство, основанное на убеждении.
10. Лидерство, основанное на знании.
11. Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства.
12. Теория лидерства Р. Стогдилла.
13. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
14. Эмоциональное лидерство.
15. Харизматическое лидерство.
16. Характеристики лидерства, связанные с участием человека в процессе
17. труда.
18. Фактор лидерства в истории.
19. Теория лидерства Д. МакГрегора.
20. Теория Z У.Оучи.
21. Модель лидерства Р.Лайкерта.
22. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
23. Исследования Мичиганского университета.
24. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.

25. Теория лидерства Херси-Бланшара.
26. Модель лидерства Фидлера.
27. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
28. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
29. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
30. Формальное и неформальное лидерство.
31. Функции команды в организации.
32. Лидерство при работе с командой.
33. Командные роли по Белбину.
34. Модель PERFORM в организации.
35. Стили лидерства в команде.
36. Стадии развития команды по Лякурсьеру.
37. Характеристики высокоэффективной команды.
38. Факторы командного лидерства.
39. Основы ролевого лидерства по И. Адизесу.
40. Результативность в лидерстве (Р-функция).
41. Администрирование в лидерстве (А-функция).
42. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция).
43. Интеграция в лидерстве (I-функция).
44. Понятие результативности и эффективности деятельности организации.
45. Роли эффективного лидера.
46. Влияние стиля лидерства на результативность организации.
47. Влияние стиля лидерства на эффективность организации.
48. Распределение функции РАЕI в организационной иерархии.
49. Результат выполнения Е-функции.
50. Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства.
51. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию: функциональная, систематизированная, проактивная и органичная организация.
52. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
53. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
54. Несовместимость функций (А) и (I).
55. Характеристика стилей эффективного лидерства.
56. Идеальное лидерство.
57. Взаимодополняющая команда лидеров.
58. Стиль эффективного лидерства «производитель (Paei)».
59. Стиль эффективного лидерства «администратор (pAei)».
60. Стиль эффективного лидерства «генератор идей (paEi)».
61. Стиль эффективного лидерства «предприниматель (PaEi)».
62. Стиль эффективного лидерства «интегратор (paeI)».
63. Значение I-функции.
64. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Р-функцией.
65. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной А-функцией.
66. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Е-функцией.
67. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной I-функцией.
68. Поведение носителей стилей.
69. Качество коммуникации носителей стилей.
70. Навыки принятия решения носителей стилей.
71. Процесс формирования команды носителей стилей.
72. Процесс внедрения решений носителей стилей.
73. Процесс управления персоналом носителями стилей.
74. Специфика процесса управления изменениями носителями разных стилей.
75. Качество коммуникации носителей стилей (Р), (А), (Е) и (I).

76. Разрешение конфликтов с носителями разных стилей.

77. Формирование команды из носителей разных стилей лидерства.

Критерии оценки компетенций

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с Уставом Университета, Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов по программам ВО. Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с рабочим учебным планом в 6 семестре в форме экзамена. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене;
- результатами тестирования знания основных понятий;
- активной работой на практических занятиях.

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценивание студента на экзамене

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично» - 13-15, «хорошо» - 10-12, «удовлетворительно» - 7-9, «неудовлетворительно» - 0. Оценивание студента на экзамене по дисциплине «Лидерство».

Оценивание студента на экзамене

| Оценка | Баллы | Требования к знаниям |
|-----------|-------|---|
| «отлично» | 15 | Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Он свободно справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение. |
| | 14 | Студент свободно справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, а также свободно справляется с решением практических задач. |
| | 13 | Студент справляется с решением практических задач, причем не затрудняется с решением при видоизменении заданий, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| «хорошо» | 12 | Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, правильно обосновывает принятое решение, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 11 | Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, твердо знает материал, |

| | | |
|-----------------------|----|---|
| | | грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 10 | Студент справляется с решением практических задач, однако видоизменение заданий могут вызвать некоторое затруднение, при этом при обосновании принятого решения могут встречаться незначительные неточности, в основном знает материал, при этом могут встречаться незначительные неточности в ответе на вопросы. |
| «удовлетворительно» | 9 | Студент с трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом может грамотно изложить, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 8 | Студент с большим трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом может грамотно изложить, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы. |
| | 7 | Студент с большим трудом справляется с решением практических задач, теоретический материал при этом излагается с существенными неточностями. |
| «неудовлетворительно» | 0 | Студент не знает, как решать практические задачи, несмотря на некоторое знание теоретического материала. |

Основная оценка, идущая в ведомость, студенту выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента по балльно-рейтинговой системе дисциплины «Персональный менеджмент»:

Активная работа на практических занятиях оценивается действительным числом в интервале от 0 до 6 по формуле:

$$\text{Оценка активности} = \frac{\text{Пр. активности}}{\text{Пр. общее}} \cdot 6$$

где Пр. активности – количество практических занятий по предмету, на которых студент активно работал;

Пр. общее – общее количество практических занятий по изучаемому предмету.

Максимальная оценка, которую может получить студент за активную работу на практических занятиях равна 6.

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля знаний по дисциплине

Карта оценочных средств текущего контроля знаний по дисциплине

| № п/п | Раздел дисциплины | Контролируемые дидактические единицы (темы, вопросы) | Контролируемые компетенции | Другие оценочные средства |
|-------|-------------------|--|----------------------------|--|
| 1 | Основы лидерства | Сущность и природа лидерства. Виды лидерства. Критерии эффективного лидерства. Природная основа лидерства. Врожденные и приобретенные стороны лидерства. Взаимосвязь и различия понятий «власть» и «лидерство». Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «влияние». Взаимосвязь и различия понятий «лидерство» и «власть». | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Доклад с презентацией Тестирование |

| | | | | |
|----|--|--|------------|--|
| | | связь и различия понятий «лидерство» и «менеджмент». Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. | | |
| 2. | Личностные теории лидерства | Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Характеристики лидерства, связанные с участием человека в процессе труда. Фактор лидерства в истории. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |
| 3. | Основные направления и проблемы работы лидера в группе | Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |
| 4 | Лидер и команда | Формальное и неформальное лидерство. Функции команды в организации. Лидерство при работе с командой. Командные роли по Белбину. Модель PERFORM в организации. Стили лидерства в команде. Стадии развития команды по Лякурсьеру. Характеристики высокоэффективной команды. Факторы командного лидерства. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование Реферат |
| 5 | Функциональное (ролевое) лидерство | Основы ролевого лидерства по И. Адизесу. Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (И-функция). Понятие результативности и эффективности деятельности организации. Роли эффективного лидера. Влияние стиля лидерства на результативность организации. Влияние стиля лидерства на эффективность органи- | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |

| | | | | |
|---|--|--|------------|--|
| | | зации. Распределение функции РАЕI в организационной иерархии. Результат выполнения Е-функции. | | |
| 6 | Несовместимость РАЕI функций в стиле лидер | Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию: функциональная, систематизированная, проактивная и органичная организация. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства. Причины несовместимости функций в стиле лидерства. Несовместимость функций (А) и (I). | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование Реферат |
| 7 | Стили эффективного лидерства | Характеристика стилей эффективного лидерства. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров. Стил ь эффективного лидерства «производитель (Раеi)». Стил ь эффективного лидерства «администратор (рАеi)». Стил ь эффективного лидерства «генератор идей (раЕi)». Стил ь эффективного лидерства «предприниматель (РаЕi)». Стил ь эффективного лидерства «интегратор (раеI)». Значение I-функции. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |
| 8 | Архетипы неэффективного лидерства | Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Р-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной А-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной Е-функцией. Стили неэффективного лидерства с ярко выраженной I-функцией. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |
| 9 | Реализация стилей лидерства в организации | Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс управления персоналом носителями стилей. Специфика процесса управления изменениями носителями разных стилей. Качество коммуникации носителей стилей (Р), (А), (Е) и (I). Разрешение конфликтов с носителями разных стилей. Формирование команды из носителей разных стилей лидерства. | ОК-6, ПК-1 | Ответы на контрольные вопросы Деловая игра Тестирование |

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Выберите правильные ответы (ответ)

1. Критерием эффективности менеджмента в организации не является

1. Соотношение прибыли и затрат на управление
2. Техничко-экономические показатели
3. Степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности
4. Уровень заработной платы руководителя организации

2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как

1. Победу в конфликте
2. Условия функционирования организации
3. Размер заработной платы руководителя
4. Способность оказать влияние на личность и группы людей

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают:

1. Неформальное лидерство
2. Формальное лидерство
3. Деструктивное лидерство
4. Харизматическое лидерство

4. Атрибутом авторитарного стиля управления чаще всего является...

1. Децентрализация полномочий
2. Преобладание неформальных коммуникаций
3. Инициативность
4. Директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. Квалификация и целеустремления работника
2. Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
3. Стабильность его отдачи
4. Интерес работника к перспективам роста и повышению его квалификации
5. Все вышеперечисленные

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. Целеустремленность
2. Решительность
3. Настойчивость
4. Инициативность
5. Все вышеперечисленное

7. Можно ли заслужить уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. Всегда
2. Да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления
3. Никогда
4. В случае неразумного решения подчиненных

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. «открытые» менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные

9. Что такое валентность вознаграждения?

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;

10. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;

2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

11. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12. Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

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

1. авторитарный;
2. демократический;
3. силовой;
4. прагматический.

14. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;

15. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. всё сказанное.

16. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

17. Чем характеризуется демократический режим управления?

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

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

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

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

1. авторитарные наклонности;
2. профессиональные достижения;
3. уровень образования;

4. самореализация;

20. На чем основываются административные методы управления?

1. на штрафных санкциях.
2. на законодательных и нормативных актах;
3. на экономических интересах объектов управления;
4. на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

21. Каковы общие методы управления?

1. воспроизводственные и маркетинговые;
2. законодательные и нормативные.
3. административные, экономические и социально-психологические; +
4. сетевые и балансовые;

22. Что такое самоменеджмент?

1. организация личной работы руководителя;
2. способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
3. самостоятельность в деятельности менеджера.
4. управление

23. На чем основываются социально-психологические методы управления?

1. на воздействии на сознание и социальные условия.
2. на морально-психологическом климате;
3. на законодательных и нормативных актах;
4. на материальном интересе работников;

24. Какое утверждение правомерно для лидера?

1. он организует работу;
2. он просто существует;
3. он ведет за собой;
4. он управляет.

25. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

1. авторитетным работником.
2. формальным лидером;
3. неформальным лидером;
4. лидером-новатором.

Ключ

| | | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|
| № задания | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| № ответа | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| № задания | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| № ответа | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2,4 | 2 | 2 | 2 |
| № задания | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | | | | | |
| № ответа | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | | |

Критерии оценки тестовых заданий

Результаты тестирования оцениваются действительным числом в интервале от 0 до 4 по формуле:

$$\text{Оценка тестирования} = \frac{\text{Число правильных ответов}}{\text{Всего вопросов в тесте}} \cdot 4$$

Максимальная оценка, которую студент может получить за тестирование равна 4.

Оценка за экзамен ставится по 15 бальной шкале (см. таблицу выше).

Общая оценка знаний по курсу строится путем суммирования указанных выше оценок: Оценка = Оценка активности + Оценка тестирования + Оценка на экзамене.

Ввиду этого общая оценка представляет собой действительное число от 0 до 25. Отлично – 25-21 баллов, хорошо – 20-16 баллов, удовлетворительно – 15-11 баллов, не удовлетворительно – меньше 11 баллов. (Для перевода оценки в 100 бальную шкалу до-

статочно ее умножить на 4).