

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
заведующий кафедрой
Управления персоналом



И.Б.Дуракова
27.04.2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.20 Лидерство

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление персоналом организации

3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доц., Кораблина О.Е. преп.

7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол № 4 от 16.04.2020

8. Учебный год: 2023/2024

Семестр(ы): 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель курса – Цель изучения дисциплины состоит в познании и систематизации основных подходов к формированию лидерского поведения в организации, диагностики уровня развития работников и выбора соответствующего ему стиля поведения руководителя, реализации на практике шагов по повышению исполнительского потенциала.

Задачи: -

- знакомство обучающихся со спецификой поведенческого и ситуационного подходов к формированию лидерского поведения; - формирование знаний об уровнях развития персонала и их диагностике; - знакомство обучающихся с основными стилями лидерского поведения; - развитие представлений об остановке регресса предприятия с помощью технологии повышения исполнительского потенциала сотрудников.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: обязательная дисциплина вариативной части блока Б.1. Обучающиеся должны иметь представления о Менеджменте, Организационном поведении, Основах управления персоналом с тем, чтобы усвоить необходимость формирования лидерского поведения при выполнении производственных задач, а также его место в менеджменте организации. Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Маркетинг персонала.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

| Компетенция | | Планируемые результаты обучения |
|-------------|---|--|
| Код | Название | |
| ПК-1 | (часть) знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала в организации, отдельного работника | знать: - основные понятия, связанные с теорией и практикой лидерства, источники и механизмы власти в концепции управления персоналом; - модель трудового потенциала лидера и его сотрудников; - современные концепции лидерства и его роли в стратегическом управлении персоналом и кадровой политике организации; уметь: - определить тип лидерства и лидерские качества; - формировать и использовать интеллектуальный капитал в организации владеть (иметь навык(и)): - методами определения лидерских качеств; - современными технологиями развития персонала; - навыками диагностики власти и влияния в организации. |
| ПК-8 | знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике | знать: - теории вовлекающего лидерства; - методы выявления и развития талантов к руководству, уметь: - использовать функции мотивации и стимулирования персонала владеть (иметь навык(и)): - методами контроля, в т.ч. и за трудовой и исполнительской дисциплиной персонала |

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 3 ЗЕТ / 108 час.

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Виды учебной работы

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | |
|--|--------------|--------------|-----|
| | Всего | По семестрам | |
| | | 8 сем. | ... |
| Аудиторные занятия | 30 | 30 | |
| в том числе: | лекции | | |
| | практические | 30 | 30 |
| | лабораторные | | |
| Самостоятельная работа | 78 | 78 | |
| Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i> | | | |
| Итого: | 108 | 108 | |

13.1. Содержание дисциплины

| п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины |
|-----------------------------|---------------------------------|--|
| Практические занятия | | |
| 1. | Лидерство как процесс влияния | Основные понятия и природа лидерства. Субституты лидерства. Особенности лидерства в различных культурах. Отношения «лидер - последователь» и социальная идентичность. Соответствие гендерных и лидерских ролей. Лидерство в условиях девиаций. Основные понятия власти и влияния. Тактики межличностного влияния. Источники власти. Диагностирование власти и зависимости. Стили лидерского поведения. Составляющие лидерского поведения. Поведенческий подход к лидерству. Ситуативный подход к лидерскому поведению. Директивное и поддерживающее поведение. Типы принятия решения, основанные на стилях лидерского поведения. |
| 2. | Уровни развития персонала | Личность, лидерские компетенции и их определение. Подготовка лидеров. Компетентность персонала. Портрет компетенций, его необходимость, значимость, составляющие. Вовлеченность персонала. Уверенность персонала. Соотношений стилей лидерского поведения и уровней развития персонала. Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала в организации. |
| 3. | Лидерские функции | Концепция вознаграждения и наказания. Основы командообразования. Мотивация персонала. Техника повышения исполнительского потенциала сотрудников. Практика основных подкреплений и обратной связи по исполнению. Контроль и обратная связь по исполнению. Ее необходимость и специфика. Виды подкреплений и реакций лидера на рабочее поведение сотрудников. Традиционные и современные подходы к подкреплению. Ошибки подкрепления. |

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (часов) | | | |
|-------|---------------------------------|----------------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Самостоятельная работа | Всего |
| 1 | Лидерство как процесс влияния | | 10 | 25 | 35 |
| 2 | Уровни развития персонала | | 10 | 25 | 35 |

| | | | | | |
|---|-------------------|--------|----|----|-----|
| 3 | Лидерские функции | | 10 | 28 | 38 |
| | | Итого: | 30 | 78 | 108 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Для решения студентам предлагается сквозная задача, которая раскрывает специфику и особенности автоматизированных систем управления персоналом. Для данной работы предоставляется информация о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания студент должен выполнить задание, следуя инструкции преподавателя и для закрепления информации выполнить самостоятельное задание. Провести анализ проведенной работы. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Задания выполняются с использованием персональных компьютеров. Итогом выполнения является отчет, который предоставляется в письменном виде каждым студентом персонально.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 2 | Бендас, Т. В. Психология лидерства : учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/159682 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. |
| 4 | Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157532 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. |
| 3 | Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. |
| 1 | Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец [и др.]. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141599 (дата обращения: 27.01.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей. |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 6 | Галасюк, И.Н. Психология социальной работы : учебник : [16+] / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова, Т.В. Шинина ; ред. О.В. Краснова. — 2е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2020. — 303 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573160 . — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-03530-2. — Текст : электронный. |
| 5 | Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Прометей, 2019. — 219 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048 . — Библиогр.: с. 123 - 131. — ISBN 978-5-907166-93-6. — Текст : электронный. |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 7 | Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru |
| 8 | ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ |
| 9 | ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com |
| 10 | http://www.hr-portal.ru/ |
| 11 | http://www.ecopsy.ru/ |

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1 | Корсакова, Т.В. Креативное лидерство (на английском языке) : учебное пособие / Т.В. Корсакова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, Инженерно-технологическая академия. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 81 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561077 (дата обращения: 27.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2922-3. – Текст : электронный. |
| 2 | Басманова, Н.И. Тренинг командообразования : учебное пособие : [16+] / Н.И. Басманова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170 . – Библиогр.: с. 33-34. – ISBN 978-5-4499-0549-9. – Текст : электронный. |

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроекторное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

| Код и содержание компетенции (или ее части) | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков) | Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование) | ФОС* (средства оценивания) |
|---|--|--|--|
| ПК-1 (часть) знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала в организации, отдельного работника | знать: - основные понятия, связанные с теорией и практикой лидерства, источники и механизмы власти в концепции управления персоналом; - модель трудового потенциала лидера и его сотрудников; - современные концепции лидерства и его роли в стратегическом управлении персоналом и кадровой политике организации; уметь: - определить тип лидерства и лидерские качества; - формировать и использовать интеллектуальный капитал в организации владеть (иметь навык(и)): - методами определения лидерских качеств; - современными технологиями развития персонала; - навыками диагностики власти и влияния в организации. | 1. Лидерство как процесс влияния 2. Уровни развития персонала 3. Лидерские функции | Тестовые задания Практические задания и ситуации Доклады |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике</p> | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории вовлекающего лидерства; - методы выявления и развития талантов к руководству, уметь: - использовать функции мотивации и стимулирования персонала <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами контроля, в т.ч. и за трудовой и исполнительской дисциплиной персонала | <p>1. Лидерство как процесс влияния</p> <p>2. Уровни развития персонала</p> <p>3. Лидерские функции</p> | <p>Тестовые задания</p> <p>Практические задания и ситуации</p> <p>Доклады</p> |
| <p>Промежуточная аттестация</p> | | | <p>Перечень вопросов к зачету</p> <p>Тестовые задания</p> |

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- знание понятий, связанных с теорией и практикой лидерства, источников и механизмов власти в концепции управления персоналом;
- знание модели трудового потенциала лидера и его сотрудников;
- понимание современных концепций лидерства и его роли в стратегическом управлении персоналом и кадровой политике организации;
- умение определять тип лидерства и лидерские качества;
- умение формировать и использовать интеллектуальный капитал в организации;
- владение методами определения лидерских качеств;
- владение современными технологиями развития персонала;
- наличие навыков диагностики власти и влияния в организации;
- знание теории вовлекающего лидерства;
- знание методов выявления и развития талантов к руководству;
- умение использовать функции мотивации и стимулирования персонала;
- владение методами контроля, в т.ч. и за трудовой и исполнительской дисциплиной персонала.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

| | |
|-------------------|--|
| <p>Зачтено</p> | <p>Высокий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Отработка пропусков лекционных, практических занятий и неудовлетворительных оценок, полученных в ходе проверки текущей успеваемости. Высокая активность на практических занятиях.</p> |
| <p>Не зачтено</p> | <p>Низкий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Неотработанные пропуски лекционных, практических и неудовлетворительных оценок по результатам текущей аттестации. Низкая активность на практических занятиях.</p> |

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и природа лидерства. Подходы к лидерству в современных условиях. Субституты лидерства
2. Модели ситуационного лидерства
3. Интерактивный и сервисный лидер
4. Концепция атрибутивного лидерства
5. Концепция харизматического лидерства
6. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений
7. Концепция вознаграждения и наказания.
8. Последователи лидеров, их стили. Теория обмена «лидер- последователь»
9. Теория лидерства на основе социальной идентичности. Девиации лидерства
10. Основные понятия власти и влияния. Тактики межличностного влияния
11. Личность лидера, эмоциональный интеллект лидера
12. Функции лидера в коллективе
13. Универсальная модель лидерских компетенций
14. Инструменты оценки лидерских компетенций
15. Основы командообразования, роль лидера
16. Мотивация персонала лидером
17. Техника повышения исполнительского потенциала сотрудников.
18. Контроль и обратная связь по исполнению.
19. Виды подкреплений и реакций лидера на рабочее поведение сотрудников.
20. Традиционные и современные подходы к подкреплению. Ошибки подкрепления.
21. Личность, лидерские компетенции и их определение.
22. Развитие персонала: подготовка лидеров
23. Компетентность персонала, портрет компетенций
24. Вовлеченность персонала
25. Формирование и использование лидером трудового потенциала и интеллектуального капитала в организации

19.3.2 Перечень практических заданий (фрагмент)

1. Анализ качеств, присущих известным лидерам
2. Анализ фрагментов художественного фильма «Ганди»
3. Анализ фрагментов художественного фильма «Легенда № 17»
4. Кейсы на самостоятельное выявление участниками группы компетенций, необходимых лидеру
5. Деловая игра «Интервью с лидером»
6. Деловая игра «Создай свою команду»
7. Презентация «Я-лидер!»
8. Просмотр и обсуждение презентации на тему «Лидерство в станах Европы, Америки и стран Востока»
9. Кейсы «Мотивация и стимулирование лидерами компаний в истории менеджмента»

Критерии оценки практических заданий

| Критерии оценивания | Шкала оценок |
|--|--------------|
| Обучающийся безошибочно выполнил задание, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Зачтено |
| Обучающийся выполнил расчеты с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Не зачтено |

19.3.3 Перечень практических ситуаций (фрагмент)

1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

- 1) не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы;
- 2) все зависит от того, насколько авторитетен для меня начальник;
- 3) выразу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной;
- 4) в интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

2. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации:

- a) я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения — это их личное дело;
- b) лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций;
- c) прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения;
- d) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

3. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Назовите наиболее предпочтительную для вас кандидатуру. Каждый претендент отличается следующими качествами:

- a) первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно;
- b) второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело;
- c) третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным;
- d) четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными

Критерии оценки практических ситуаций

| Критерии оценивания | Шкала оценок |
|---|--------------|
| Обучающийся провел глубокий анализ ситуации, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Зачтено |
| Обучающийся выполнил анализ с ошибками, сделал ошибочные выводы по полученным результатам и не смог дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Не зачтено |

25.3.4 Тестовые задания

1. Выберите правильный ответ.

Влияние — это

А. Эффект, который оказывают действия человека на установки, ценности, верования или поведение других людей

Б. Способность индивида оказывать давление на других индивидов с целью изменения их поведения

2. Выделите лишнее, не присущее к эмоциональному интеллекту. ЭИ включает в себя следующие элементы:

А. Самосознание

Б. Управление эмоциями

В. Отсутствие страха перед проявлением эмоций с другими людьми

Г. Самомотивация

Д. Распознавание эмоций в других людях

Е. Поддержание взаимоотношений

3. Найдите ошибочное утверждение.

А. Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;

Б. Зачастую лидер не является менеджером/управленцем;

В. Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;

Г. Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

4. Впишите недостающий термин.

_____ - это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Из этого и других определений лидерства следует, что лидерство является функцией лидера, последователей и ситуационных переменных.

Ответ: Лидерство

5. Выберите верные утверждения:

А. Сила лидерского влияния обратно пропорциональна степени принятия последователем того, что лидер предлагает сделать

Б. Власть и влияние не являются главными в работе лидера.

В. Референтная власть может помочь лидеру вести последователей за собой, если они поверили в то, что лидер имеет больше специальных знаний в определенной области, чем они.

Г. основополагающим является то, что лидерство – это не набор навыков и умений, а качества характера, такие как, например, принятие на себя риска.

Критерии оценки тестового задания

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

| Критерии оценивания | Шкала оценок |
|---|---------------------|
| Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла | Отлично |
| Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла | Хорошо |
| Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла | Удовлетворительно |
| Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла | Неудовлетворительно |

19.3.5 Темы докладов

1. Модель Танненбаума – Шмидта
2. Модель ситуационного лидерства Фидлера.
3. Взаимосвязь между зрелостью последователей и стилем
4. Руководства в модели лидерства Херсея и Бланшарда.
5. Модель «путь – цель» Хауса – Митчелла.
6. Модель Стинсона – Джонсона: ее суть и основное назначение в организации
7. Практическое применение модели принятия решения Врума– Йеттона –Яго
8. Концепция атрибутивного лидерства
9. Положительный и отрицательный харизматический лидер.
10. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений.
11. Преимущества интерактивного лидера
12. Сравнение сервисного лидера и лидера-коуча.
13. Стили эффективного лидерства И. Адизеса
14. Команда, командные роли Р. Дафта
15. Командные роли по Белбину.
16. Роль лидера в команде. Признаки работоспособной команды.
17. Отличия команды от рабочей группы. Этапы развития команды.
18. Личностный ресурс в реализации лидерской позиции.
19. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.
20. Модель компетенций лидера

21. Лидер мужчина или лидер женщина
22. Власть и насилие
23. Роль лидера в формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала в организации
24. Обучение, наставничество и развитие персонала в концепции лидерства
25. Мотивация к лидерству: примеры из истории менеджмента

Критерии оценивания докладов:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном освещении темы доклада обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных вопросов доклада излагается обучающийся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невладении обучающимся тематикой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания раздела 19.3.4 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.