

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

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедры регионоведения  
и экономики зарубежных стран



д.э.н., проф. О.Н. Беленов  
17.05.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.10 Лидерство в организации**

**1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**

41.04.01 «Зарубежное регионоведение»

**2. Профиль подготовки/специализация:** «Евразийские исследования»

**3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**4. Форма обучения:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра регионоведения и экономики зарубежных стран факультета международных отношений Воронежского государственного университета

**6. Составители программы:** Журбина Наталья Евгеньевна, к.и.н., доцент

**7. Рекомендована:** заседанием Научно-методического совета факультета международных отношений, протокол № 5 от 17.05.2023 г.

**8. Учебный год:** 2023-2024

**Семестр(ы):** 1

***9. Цели и задачи учебной дисциплины:***

Цель – рассмотреть феномен лидерства в системе управления и руководства, а также выработать основы лидерских качеств, необходимых для решения профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности согласно ФГОС ВО.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотреть эволюцию основных подходов и взглядов на управление организацией;
- ознакомиться со спецификой таких понятий, как: «организационное управление», «организационное лидерство» и «организационное руководство»;
- изучить основные стили руководства, психологические типы руководителей, а также ключевые компетенции, которыми должен обладать менеджер;

- рассмотреть особенности взаимодействия человека и организации, личностные основы поведения человека в организационном окружении;
- специфику формирования мотивации и стимулирования персонала в государственных и частных организациях.

#### 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Проблемы лидерства» относится к блоку Б1 учебного плана, включена в его вариативную часть, является курсом по выбору

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

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения по профилю деятельности	ОПК-6.1	Организовывать и принимать участие в реализации программ и стратегий развития, включая политические, социальные, культурные, гуманитарные	Знать: Специфику составления стратегии развития организации. Уметь: составлять план стратегического развития организации.
			ОПК-6.2. Самостоятельно формулировать технические и служебные задания, определяя цели, выявляя и используя необходимую для принятия управленческих решений информацию, оценивать потребность в ресурсах, выявлять проблемы, находить альтернативы, выбирать оптимальные решения в заданных и с учетом рисков,	

			оценивать результаты и последствия принятых управленческих решений	
--	--	--	--	--

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

**Форма промежуточной аттестации – экзамен.**

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			3 семестр		...
Аудиторные занятия		32	32		
в том числе:	лекции	16	16		
	практические	16	16		
	лабораторные	-	-		
Самостоятельная работа		40	40		
в том числе: курсовая работа (проект)		-	-		
Форма промежуточной аттестации (экзамен 36 час.)		36	36		
Итого:		108	108		

#### 13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Цели и задачи дисциплины. Феномен лидерства: понятие и сущность	Определения феномена лидерства. Понятия «лидерство» и «лидер». Сущностные характеристики лидерства. Теории личностных черт. Самооценка лидера.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.2	Эволюция теории лидерства	Отечественные и зарубежные школы изучения лидерства. Персоналистический подход. Ситуационный подход. Поведенческий подход. Теория Ф. Фидлера, теория П. Херси и К. Бланшера, двумерная модель лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон, ценностная теория лидерства С. Кучмарски и Т. Кучмарски, концепция «обслуживающего лидерства Р. Гринлифа»).	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.3	Лидерство в системе управления и руководства	Организационное управление: подходы. Организационное руководство:	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.p">https://edu.vsu.ru/course/view.p</a>

		классификации стилей руководства К. Левина, А. Л. Журавлева, Р. Лайкерта. Психологические типы руководителей. Организационное лидерство, отличие от руководства.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">hp?id=9315</a>
1.4	Роль лидера в управлении организацией	Роль в управлении организационной культурой, в управлении коммуникацией, управлении персоналом, в управлении внешними связями, управлении изменениями. Инновационный климат организации: основные условия поддержания инновационного климата в организации.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.5	Управление конфликтами в профессиональной среде	Внешний вид и первое впечатление. Правила поведения на деловых встречах и официальных приемах.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.6	Управление мотивацией сотрудников	Структура личности политического лидера. Представление лидера о самом себе. Самооценка лидера. Я-концепция в контексте политического лидерства. Типология личности политических лидеров на основе самооценки и Я-концепции (Р. Зиллер). Структура образа «Я» (Д. Оффер, Ч. Строзайер). Теория социального сравнения Л. Фестингера. Потребности и мотивы лидеров. 2 типа властных потребностей (А. Маслоу). Мотив обладания властью (Д. Маклелланд).	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.7	Условия поддержания профессионального здоровья	Представления лидера о самом себе. (Г. Лассуэлл, А. Джордж). Психологические модели поведения политического лидера. Теория политического обмена (П. Блау). Теории конфликта (Г. Экстайн). Теория плюрализма. Структура политического поведения. Убеждения, влияющие на политическое поведение. Стили принятия решения. Устойчивость политического лидера к стрессу.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.8	Основы деловой самопрезентации	Внешний вид и первое впечатление. Правила поведения на деловых встречах и официальных приемах. Правила деловой коммуникации. Правила деловой коммуникации.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
1.9	Документационное сопровождение профессиональной деятельности	Административно-организационные документы. Распорядительные документы. Подготовка презентационных материалов. Особенности мини-презентации.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Лидерство в системе управления и руководства	Организационное управление: подходы. Организационное руководство:	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>

		классификации стилей руководства К. Левина, А. Л. Журавлева, Р. Лайкерта. Психологические типы руководителей. Организационное лидерство, отличие от руководства.	hp?id=9315
2.2	Роль лидера в управлении организацией	Роль в управлении организационной культурой, в управлении коммуникацией, управлении персоналом, в управлении внешними связями, управлении изменениями. Инновационный климат организации: основные условия поддержания инновационного климата в организации.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
2.3	Управление конфликтами в профессиональной среде	Внешний вид и первое впечатление. Правила поведения на деловых встречах и официальных приемах.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
2.4	Основы деловой самопрезентации	Внешний вид и первое впечатление. Правила поведения на деловых встречах и официальных приемах. Правила деловой коммуникации. Правила деловой коммуникации.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>
2.5	Документационное сопровождение профессиональной деятельности	Структура личности политического лидера. Представление лидера о самом себе. Самооценка лидера. Я-концепция в контексте политического лидерства. Типология личности политических лидеров на основе самооценки и Я-концепции (Р. Зиллер). Структура образа «Я» (Д. Оффер, Ч. Строзайер). Теория социального сравнения Л. Фестингера. Потребности и мотивы лидеров. 2 типа властных потребностей (А. Маслоу). Мотив обладания властью (Д. Маклелланд).	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315</a>

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции и	Практически е	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Цели и задачи дисциплины. Феномен лидерства: понятие и сущность	2	-	-	2	4
2	Эволюция теории лидерства	2	-	-	2	4
3	Лидерство в системе управления и руководства	2	2	-	4	8
4	Роль лидера в управлении организацией	2	2	-	4	8
5	Управление конфликтами в профессиональной среде	2	2	-	4	8

6	Управление мотивацией сотрудников	2	-	-	6	8
7	Условия поддержания профессионального здоровья	2	-	-	6	8
8	Основы деловой самопрезентации	2	4	-	4	10
9	Документационное сопровождение профессиональной деятельности	-	6	-	4	10
	Итого:	16	16	-	40	68

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Успешное усвоение курса предполагает добросовестное посещение лекционных занятий, активное участие студента на семинарских занятиях.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.

Учебная работа по данной дисциплине осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекционный материал рекомендуется просматривать сразу после занятий; отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания; попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, следует сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Практические занятия включают в себя обсуждение и закрепление материала лекций, а также детальное изучение документационного сопровождения профессиональной деятельности.

По ходу освоения учебного материала обучающиеся готовят итоговый исследовательский проект на тему: «Лидерство в системе управления и руководства компании \_\_\_\_\_ (название компании)». Выбор организации следует осуществлять в соответствии с изучаемыми иностранными языками и профилем магистерской программы. Результаты работы представляются в письменном виде и защищаются устно во время практических занятий в сопровождении электронных презентаций.

При подготовке электронных презентаций приветствуется использование видео-, аудио- и других визуальных материалов, способствующих раскрытию темы и подтверждающие сделанные в ходе анализа выводы.

#### 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины:

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Репина, О. М. Теория менеджмента : учебное пособие : [16+] / О. М. Репина, Н. Ю. Судакова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 206 с. : ил., табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615679">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=615679</a>

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
2.	Пономарев, А. В. Лидерство в молодежной среде : учебное пособие / А. В. Пономарев, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2020. – 218 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=611344">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=611344</a> (дата обращения: 27.06.2021). – ISBN 978-5-7996-3005-8. – Текст : электронный.
3.	Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве / Ю. Г. Волков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2020. – 126 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=612302">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=612302</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-3511-8. – DOI 10.18522/801273586. – Текст : электронный.
4.	Дорофеева, Л. И. Основы теории управления : учебник и практикум для среднего профессионального образования и бакалавриата : [16+] / Л. И. Дорофеева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 424 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570832">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570832</a>
5.	Понуждаев, Э. А. Управление организационными изменениями (курс лекций, практикум, консультационный курс, тесты) : учебное пособие : [16+] / Э. А. Понуждаев, В. П. Медведев, М. Э. Понуждаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 458 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=595819">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=595819</a>
6.	Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 102 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599622">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599622</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр.: с. 98 - 100. – ISBN 978-5-91292-295-4. – DOI 10.18334/9785912922954. – Текст : электронный.
7.	Адэр, Д. Думай как лидер. Алгоритм принятия решений=Decision Making and Problem Solving John Adair : [12+] / Д. Адэр ; пер. с англ. М. Кульневой. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 115 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570304">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570304</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9614-2456-0. – Текст : электронный.
8.	Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. – 474 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=616859">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=616859</a>
9.	Звягинцева, О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие : [16+] / О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 184 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614102">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614102</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
10.	Деминг, Э. Менеджмент нового времени: простые механизмы, ведущие к росту, инновациям и доминированию на рынке : [16+] / Э. Деминг ; ред. Ю. Адлер, В.

	Шпер ; пер. с англ. Т. Гуреш. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 182 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570355">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570355</a> (дата обращения: 27.06.2021). – ISBN 978-5-9614-1244-4. – Текст : электронный.
11.	Байдаков, А. Н. Личная эффективность менеджера : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, О. С. Звягинцева, А. П. Исаенко ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 204 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614103">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614103</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
12.	Уайзман, Л. Вдохновители. Как стать лидером, способным усилить команду=Multipliers : [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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570474">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570474</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9614-0814-0. – Текст : электронный.
13.	Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614106">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614106</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
14.	Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры : [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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=576048">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=576048</a> (дата обращения: 27.06.2021). – Библиогр.: с. 123 - 131. – ISBN 978-5-907166-93-6. – Текст : электронный.
15.	Живица, О.В. Лидерство : учебное пособие / О.В. Живица. - М. : Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455425">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455425</a> (03.10.2017).
16.	Пузанов Н.Д. Самооценка в структуре самосознания личности/ Н.Д.Пузанов. - М.: Лаборатория книги, 2011. - 115 с. - <a href="http://old.biblioclub.ru/142492_Samootsenka_v_strukture_samosoznaniya_lichnosti.html">http://old.biblioclub.ru/142492_Samootsenka_v_strukture_samosoznaniya_lichnosti.html</a>

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Ресурс
1.	Электронный каталог ЗНБ ВГУ - <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
2.	ЭУМК Журбина Н. Е. Лидерство в организации. - <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9311">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9311</a>
3.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" - <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
4.	Электронно-библиотечная система "Консультант студента" - <a href="http://www.studmedlib.ru">http://www.studmedlib.ru</a>
5.	Электронно-библиотечная система (ЭБС) издательства «Лань» - <a href="http://www.e.lanbook.com">www.e.lanbook.com</a>
6.	ГК РФ по статистике – материалы по глобальной и региональной статистике – <a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
7.	Международный научно-исследовательский институт проблем управления



**16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)**

№ п/п	Источник
1.	Салливан, Д. Проще говоря: как писать деловые письма, проводить презентации, общаться с коллегами и клиентами : [16+] / Д. Салливан ; пер. с англ. С. Марченко. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 264 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570460">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570460</a> (дата обращения: 27.06.2021). – ISBN 978-5-9614-1490-5. – Текст : электронный.
2.	Вылегжанина, А.О. Деловые и научные презентации / А.О. Вылегжанина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 116 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=446660">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=446660</a>
3.	Утемов, В.В. Педагогика креативности: прикладной курс научного творчества / В.В. Утемов, М.М. Зиновкина, П.М. Горев. – Киров : АНОО «Межрегиональный ЦИТО», 2013. – 212 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277320">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277320</a>

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):**

При реализации дисциплины проводятся различные типы лекций (вводная, обзорная, итоговая); семинарские занятия (по проблемным вопросам, дискуссионные), для закрепления навыков аналитической деятельности – групповые и индивидуальные презентации аналитических проектов.

Кроме того, используются следующие образовательные технологии:

- технология критического мышления, позволяющая сравнивать подходы к изучению политического лидерства в России и за рубежом, анализировать личность лидера и факторы, которые оказывают влияние на его формирование, сформировать интерес обучающихся к феномену политического лидерства;
- технология проблемного обучения, которая предполагает анализ взаимоотношений лидеров разных стран между собой, а также основных проблем, с которыми приходится сталкиваться лидерам и опыт их решения;

При реализации дисциплины возможно применение дистанционных технологий. Задействованы материалы ЭУК «Проблемы лидерства». - <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=9315>, в котором размещены материалы для самостоятельной работы, часть лекционного материала, задания текущего и промежуточного контроля.

---

**18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Реализация данной учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных программой учебной дисциплины:

- оборудованные кабинеты и аудитории,
- аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения:
- Ноутбук 15 HP\*Pavalion,
- Ноутбук Asus K56CM Ci-3317U 1.7/15.6/GT635,

- Проектор Nec M271X,
- Проектор Optoma X401,
- Проектор Vitek H1180 1920\*1080,
- Экран настенный Lumien Eco Picture 200\*200,
- Экран настенный 160x160

Программное обеспечение

Office Standard 2019 Single OLV NL Each AcademicEdition Additional Product,

Win Pro 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR

Неисключительные права на ПО Dr. Web Enterprise Security Suite Комплексная защита Dr. Web Desktop Security Suite

### 19. Фонд оценочных средств:

Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Феномен лидерства: понятие и сущность	ОПК-6	<p>ОПК-6.1. Организовывать и принимать участие в реализации программ и стратегий развития, включая политические, социальные, культурные, гуманитарные</p> <p>ОПК-6.2. Самостоятельно формулировать технические и служебные задания, определяя цели, выявляя и используя необходимую для принятия управленческих решений информацию, оценивать потребность в ресурсах, выявлять проблемы, находить альтернативы, выбирать оптимальные решения в заданных и с учетом рисков, оценивать результаты и последствия принятых</p>	Стратегия развития организации
2.	Эволюция теории лидерства			
3.	Лидерство в системе управления и руководства			
4.	Роль лидера в управлении организацией			
5.	Управление конфликтами в профессиональной среде			Итоговая исследовательская работа
6.	Управление мотивацией сотрудников			
7.	Условия поддержания профессионального здоровья			
8.	Основы деловой самопрезентации			

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
			управленческих решений	
9.	Документационное сопровождение профессиональной деятельности			
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Практическое задание

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольная работа.

#### Закрытые задания (0-2 балла)

1. Расположите в правильном порядке основные составляющие модели взаимодействия человека и организации.

**Ответы** расположены в правильном порядке:

1. Организационное окружение –
  2. стимулирующее воздействие на человека –
  3. реакция на это воздействие –
  4. действия, поведение-результаты работы.
2. Выберите из предложенных вариантов 5 функций управления.
    - 1) Наблюдения
    - 2) **Целеполагания**
    - 3) **Планирования**
    - 4) Наказания
    - 5) **Организации**
    - 6) Сплочения
    - 7) **Стимулирования**
    - 8) **Контроля**
  3. Соотнесите уровень Я-концепции с ее характеристикой. В качестве ответа в столбце «Уровень Я-концепции» напишите «высокий» или «низкий»

В таблице представлены правильные **ответы**

Характеристики	Уровень Я-концепции (высокий / низкий)
Отбор информации, неприятие информации, не совпадающей с собственным мнением	<i>низкий</i>
Восприятие информации от других (необходимость большей информации перед принятием решений)	<i>высокий</i>
Реакция на основе обратной связи	<i>высокий</i>
Слабая обратная связь или ее отсутствие	<i>низкий</i>
Тенденция ассимилировать позитивную и негативную	<i>высокий</i>

информацию	
Нежелание уточнения информации для принятия решения	<i>низкий</i>

4. Выберите из предложенного списка 3 основных критерия выбора подхода к управлению.

- 1) **Интересы дела**
- 2) Собственные интересы
- 3) **Интересы сотрудников**
- 4) Интересы руководства организации
- 5) **Интересы организации**

5. Запишите в таблицу 5 стадий принятия решения политическим лидером в последовательности, соответствующей их прохождению в практической деятельности лидера:

1. Сбор недостающей информации.
2. Формулировка проблемы.
3. Апробация гипотезы.
4. «Социализация» предлагаемого решения.
5. Формулировка управленческой гипотезы – предварительной модели решения.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

**Ответ:**

1.	<i>Формулировка проблемы</i>
2.	<i>Сбор недостающей информации</i>
3.	<i>Формулировка управленческой гипотезы – предварительной модели решения</i>
4.	<i>Апробация гипотезы</i>
5.	<i>«Социализация» предлагаемого решения</i>

6. Соотнесите влияние самооценки политического лидера на внутренний и внешний курс страны. Вставьте в строку с каждым видом самооценки букву, которая содержит описание поведения лидера, обладающего данной самооценкой:

- А.** Недовольство собой, наличие движущей силы к движению вперед и преодолению трудностей в сфере внутренней и внешней политики.
- Б.** Переоценка себя, отсутствие обратной связи, неадекватность, неожиданные шаги.
- В.** Нет стремления к самоутверждению, обратная связь, уважительное отношение к другим лидерам, возможность добиться поставленных целей и обоюдной выгоды.

*Ответ:*

<i>Завышенная самооценка</i>	<b>Б</b>
<i>Адекватная самооценка</i>	<b>В</b>
<i>Заниженная самооценка</i>	<b>А</b>

7. Соотнесите характеристики реализации лидерства в малых и больших группах: к каждой характеристике в соседнем столбце напишите, какой группе она свойственна, большой или малой.

**Ответы** представлены в таблице:

Основа - непосредственные контакты членов группы	Малая группа
Необходимость функционально-ролевой дифференциации	Большая группа
Оперативность управления и жесткости подчинения	Большая группа
Важность индивидуальных качеств личности, способность объединять и вести за собой	Малая группа
Обязательны институализация и формализация лидирующих позиций	Большая группа
Институализация лидирующих позиций может не происходить	Малая группа

8. Выберите из предложенного списка основные причины гипертрофированного стремления власти.

**Ответ:**

- 1) низкая самооценка,
- 2) самоуверенность
- 3) страх,
- 4) плохое воспитание
- 5) пассивность,
- 6) слабость,
- 7) завышенная самооценка
- 8) опасение оказаться под чьим-либо влиянием
- 9) плохой характер
- 10) результат развития деструктивных и агрессивных черт личности

9. Выберите из предложенного списка основные факторы принятия решения.

**Ответ:**

- 1) личность,
- 2) установки
- 3) советники,
- 4) страх
- 5) события,
- 6) проблема.

10. Выберите из предложенного списка характеристики, которые являются главным тестом на лидерство, его испытанием?

**Ответ:**

- 1) ответственность;
- 2) харизма
- 3) способность принимать решения, которые не будут пересмотрены или запрещены кем-либо из присутствующих;
- 4) убеждение в собственной исключительности
- 5) право (организационное) применять санкции и награждать;
- 6) способность (индивидуальная) делать это решительно.

**Открытые задания (короткие, 0-2 балла)**

11. Что означает понятие «социализация»?

**Ответ:** Включение человека в организационное окружение.

12. Объясните, что такое имиджеформирующая информация и какое она имеет значение с точки зрения политического лидерства?

**Ответ:** информация, полученная о человеке прямым (при непосредственном контакте с лидером, об особенностях психики (характере, темпераменте, интеллекте, установках, мировоззрении, о внешности) или косвенным путем (получаемая через 3 руки).

13. Назовите виды имиджеформирующей информации.

**Ответ:** прямая и косвенная.

14. Что такое габитарный имидж?

**Ответ:** внешность человека.

15. Что такое паравербальный имидж?

**Ответ:** результат только устной речи, включает такие показатели, как: темп, громкость, интонация и т.д., паузы, смысловые ударения.

### Открытые задания (0-2-5 балла)

16. Назовите основные причины конфликтов в организации.

**Ответ:**

- Ожидания и представления индивида об организационном окружении и его месте в нем (место в организации, выполняемая работа, вознаграждение)
- Ожидания организации в отношении индивида и его роли в ней (квалификационные и личностные характеристики, результат работы, возможное вознаграждение)

17. Сформулируйте определение организационного управления.

**Ответ:** деятельность, нацеленная на координацию совместных усилий людей (подразделений) для достижения определенной общей цели.

18. Как Вы понимаете понятие «корпоративная/организационная культура»?

**Ответ:** Нормы и принципы, которые приводят компанию к успеху и Идеи, ценности и нормы поведения, присущих только данной организации и формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей.

19. Как Вы понимаете понятие «корпоративный кодекс»?

**Ответ:** Свод норм и правил, описывающий модели поведения, единые стандарты отношений и совместной деятельности в организации.

20. Что означает понятие «мотивация» работников?

**Ответ:** Создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться.

21. Перечислите виды мотивации работников.

**Ответ:** прямая (базовый оклад, премиальные), косвенная (соцпакет), нематериальная.

22. Лидерство – это влияние на людей. Напишите три особенности такого влияния.

**Ответ:**

- 1) Влияние должно быть постоянным.
- 2) Руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу (организацию, общество).
- 3) Опора не на прямое применение силы, а на авторитет или признание правомерности руководства.

### Открытые задания (короткие, 0-5-10 баллов)

23. Назовите 2 возможных процесса обучения при вхождения человека в организацию.

1) Понимание норм и ценностей организации, исходя из предыдущего опыта работы в организации, имеющей схожие ценности, нормы, поведенческие стереотипы.

Задача: концентрация на знакомых проявлениях норм и принципов с целью подстройки своего поведения к конкретным условиям организации.

2) Человек приходит из среды с отличными ценностями и нормами.

Задача: познание себя как носителя другой системы ценностей и норм и отхода от этих норм ценностей. После этого – усвоение новых норм и правил.

24. Объясните суть рационалистического подхода к управлению, разработанного в 1 пол. 20 в. Ф. Тейлором, Г. Эмерсоном, А Файолем? Будучи руководителем, выбрали бы Вы этот способа в качестве главного для себя и почему?

#### Ответ:

- Рационализация алгоритма деятельности работников и исключения из нее лишних действий.
- Человек как рационально управляемый субъект деятельности, осуществляющий заранее продуманные действия.
- Результат и материальное вознаграждение – главный мотив деятельности.
- Работнику необходимы четкие задания, должностные требования и инструкции, организационная структура, разделение труда.

25. Представьте, что Вы работаете в службе протокола крупной компании. Ваш руководитель (мужчина) собирается на деловой прием. Какие рекомендации Вы ему дадите относительно внешнего вида: какие табу делового стиля он не должен нарушить?

#### Возможный ответ:

Длина волос – 3-7 см

Борода и усы не приветствуются, но:

- усы не должны прикрывать верхнюю губу;

- борода не должна быть объемной.

Не рекомендуется красить волосы.

Обувь (качество и состояние)

Главное требование – удобство, прочность и долговечность.

Начищена до блеска и без сбитых каблучков.

Нижнюю пуговицу однобортного пиджака не застегивают. Исключение – момент исполнения национального гимна.

Расстегнуть пуговицы пиджака можно за столом во время приема пищи или сидя в кресле.

Мужчина может ежедневно носить один и тот же костюм, меняя сорочки и галстуки.

Элегантный мужчина носит плащ или пальто.

Трикотаж с джинсами в рабочей обстановке запрещен.

Нельзя: превращать пиджак в портфель (набивать документами);

класть в верхний наружный карман пиджака очки, ручку, карандаш, носовой платок и

другие предметы;

носить тяжелые и объемные предметы в карманах брюк.

В конце изучения дисциплины обучающиеся должны защитить исследовательский проект на тему: «Лидерство в системе управления и руководства компании \_\_\_\_\_ (название компании)»

Для выполнения работы каждому обучающемуся необходимо выбрать любую организацию, которая работает на евразийском пространстве. Данная работа предполагает устную защиту с демонстрацией электронной презентации.

Структура работы:

1. **Название организации как лидер на \_\_\_\_ рынке** (краткая информация об организации: год образования, направления деятельности, положение на рынке, есть ли связи с Россией, миссия, цели и задачи организации, численность персонала, есть ли корпоративный кодекс).
2. **Организационная структура название компании** (в виде схемы обязательно и описать, соответствует ли структура целям и задачам компании).
3. **Характеристика личности руководителя организации:**
  - биография (коротко), карьерный рост,
  - к какому типу лидеров (и по какой типологии) относится руководитель,
  - личностные черты лидера (природные качества, нравственные качества, профессиональные качества, какие есть у лидера качества, чем они проявляются, примеры, - внешний вид, речь, инициативы – отражаются в локальных нормативных актах – приказах, распоряжениях, кодексах и т.д., стиль управления),
  - имидж лидера.
4. **Роль лидера в управлении организацией** (в управлении организационной культурой, в управлении коммуникацией, в управлении персоналом, в управлении внешними связями, в управлении изменениями, инновационный климат организации).
5. **Особенности корпоративной культуры** (совокупность господствующих в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей, писанные и неписанные правила)
6. **Управление мотивацией сотрудников.** Условия поддержания профессионального здоровья (в том числе, оплата труда, нематериальное стимулирование, система премирования, условия и категории должностей, соучастие в управлении, социальное стимулирование (соц. пакет, его структура, виды, условия получения доп. соц. льгот, для каких категорий).
7. **Управление конфликтами в организации** (межличностные, межгрупповые и др. Источники информации: форумы с отзывами об организации, СМИ, локальные акты, регулирующие конфликтные ситуации).
8. **Заключение** (выводы по каждому пункту, анализ плюсов и минусов в управлении организацией, влияние личности руководителя организации на ее деятельность, системы мотивации и т.д.)

### **Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания**

Работа должна содержать:

1. Титульный лист (Исследовательский проект на тему «Лидерство в системе управления и руководства компании \_\_\_\_\_ (название компании).
2. Оглавление.
3. Введение (обоснование выбора организации, цель и задачи, источниковая база, методология).
4. Основная часть (см. содержание)
5. Заключение (выводы и предложения).
6. Список использованных источников (и литературы).

Сноски обязательны.

Сноски и библиографические записи в списке использованных источников и литературы должны соответствовать правилам библиографического описания ЗНБ ВГУ (файл прикреплен к заданию).

Технические требования к оформлению работы:

Шрифт Times New Roman, размер - 14, интервал 1,5

Выравнивание по ширине (одновременно по левому и правому краям).

### **Критерии оценки:**

Оценка "**отлично**" ставится при условии выполнения следующих условий:

- работа содержит ваши собственные, а не заимствованные мысли;
- полностью соблюдена структура введения
- разделы введения описаны методологически правильно;



- структура работы полностью соответствует рекомендациям, изложенным выше;
- каждый тезис подкреплен аргументами и примерами;
- выводы содержат ответы на вопросы, перечисленные в скобках в описании структуры работ;
- работа выполнена в полном соответствии с указанными техническими требованиями к оформлению работы;
- работа выполнена в срок.

Оценка "**хорошо**" ставится при нарушении одного из указанных выше условий.

Оценка "**удовлетворительно**" ставится при нарушении двух из указанных выше условий.

Оценка "**неудовлетворительно**" ставится при нарушении трех из указанных выше условий.

## 20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: практическое задание - подготовка проекта стратегии развития организации, выбранной ими для выполнения итогового исследовательского проекта.

### Описание технологии проведения

Проект программы стратегического развития должна содержать следующие **разделы**:

1. Выявление проблемной ситуации, т.е. такого состояния объекта (явления), которое характеризуется определенной напряженностью.
2. Разработка целевой части программы.
3. Определение всех видов ресурсов, необходимых для достижения целей.
4. План организации выполнения программы, формирование проекта программы заказчиком, разработчиком, соисполнителем.
5. Этапы реализации программы.

Все перечисленные выше элементы представляют собой целевую комплексную программу.

Основные требования к комплексным целевым программам, их характеристики:

- адресный характер, то есть в них четко обозначается, для кого и для чего составлена программа;
- временные ограничения, то есть указания на сроки их выполнения;
- детально разработанная, прозрачная система управления, обеспечивающая их выполнение.

### Критерии оценки:

Оценка программы стратегического развития осуществляется по четырехбалльной шкале **«отлично»**, **«хорошо»**, **«удовлетворительно»** и **«неудовлетворительно»**.

Оценка **«отлично»** ставится при выполнении следующих требований:

- программа содержит все необходимые разделы;
- разработана целевая часть программы;
- определены все виды ресурсов, необходимые для достижения целей;
- разработан план организации выполнения программы, формирования проекта программы заказчиком, разработчиком, соисполнителем;
- прописаны этапы реализации программы;
- задание выполнено вовремя.

Оценка **«хорошо»** ставится при наличии неточностей в содержании одного из следующих разделов:

- программа содержит все необходимые разделы;
- разработана целевая часть программы;
- определены все виды ресурсов, необходимые для достижения целей;
- разработан план организации выполнения программы, формирования проекта программы заказчиком, разработчиком, соисполнителем;
- прописаны этапы реализации программы;

- задание выполнено вовремя.

Оценка «удовлетворительно» ставится при наличии неточностей в более, чем 2 разделах:

- программа содержит все необходимые разделы;
- разработана целевая часть программы;
- определены все виды ресурсов, необходимые для достижения целей;
- разработан план организации выполнения программы, формирования проекта программы заказчиком, разработчиком, соисполнителем;
- прописаны этапы реализации программы;
- задание выполнено вовремя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при несоблюдении более, чем 3 следующих условий:

- программа содержит все необходимые разделы;
- разработана целевая часть программы;
- определены все виды ресурсов, необходимые для достижения целей;
- разработан план организации выполнения программы, формирования проекта программы заказчиком, разработчиком, соисполнителем;
- прописаны этапы реализации программы;
- задание выполнено не вовремя.