

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИЛИАЛ В ГОРОДЕ ГУБКИНСКОМ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

« 26 » 06 2017 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки
Менеджмент организации

Степень выпускника
БАКАЛАВР

Форма обучения
Очная, заочная

Губкинский 2017

1. Наименование дисциплины «Лидерство»

Целью освоения дисциплины «Лидерство» является изучение приемов, методов лидерства и формирование лидерских качеств обучающихся.

Задачи освоения дисциплины:

- Изучить лидерство как процесс социального влияния и управленческого взаимодействия;
- Выявить принципиальные особенности и качество менеджера и лидера;
- Развить способности студентов по использованию теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- Подготовить обучающихся к участию в разработке мер и мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности организации, на основе разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации.

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

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: основы делового общения: построение публичного выступления, ведение переговоров, проведение совещаний, деловой переписки, выполнение электронные коммуникации.
- Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, эффективно организовать групповую работу на основе знания процесса групповой динамики и принципов формирования команды.
- Владеть: современными технологиями управления персоналом, способностями разработки стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, направленных на их реализацию.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в цикл профессиональный базовой части образовательной программы.

- Дисциплина адресована обучающимся по направлению 38.01.02. «Менеджмент» профиль «Менеджмент организации», бакалавриат.
- Изучению дисциплины предшествуют «Управление человеческими ресурсами», «Теория менеджмента», «Управленческие решения».
- Для успешного освоения дисциплины должны быть сформированы общекультурные компетенции.
- Успешное освоение дисциплины позволяет перейти к изучению «Корпоративный менеджмент», «Корпоративная социальная ответственность» и др. в цикле профессиональном, базовая и вариативная часть ООП.
- Программа дисциплины построена в линейно-хронологическом порядке в ней выделены темы:
 - 1. Понятие и содержание лидерства.
 - 2. Феномен лидерства.
 - 3. Особенности делового общения, его содержание.

- 4. Типология лидерства.
- 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.
- 6. Лидерство и управление персоналом.
- 7. Управление лидерством.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа,

№ п/п	Форма обучения	Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	Контактная работа с преподавателем (в часах)				Самостоятельная работа студента	Учебных часов на контроль	
			Лекции	Прак.	Лаборат.	КСР		Зачет	Экзамен
1	Очная	72	16	18	-	2	36	0	-
2	Заочная	72	6	6	-	0	60	0	-

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

Общая трудоемкость дисциплины очной формы обучения составляет 2 зачетных единиц, всего 72ч, лекции – 16ч., практические занятия - 18ч., КСР - 2ч., СР - 36ч. часов, зачет.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)	Всего компетенций
			Л.	Пр.	СР.			
Семестр 6								
1.	Тема 1. Понятие и содержание лидерства.	1,2	4	4	4	Опрос, тестирование	ПК-1	1
2.	Тема 2. Феномен	3,4,5	2	4	4	Опрос, тестирование	ПК-1	1

	лидерства.							
3.	Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.	6,7	2	2	4	Опрос, тестирование	ПК-1	1
4.	Тема 4. Типология лидерства.	8,9,10	2	2	4	Опрос, тестирование, реферирование статей	ПК-1	1
5.	Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.	11,12	2	2	6	Опрос, тестирование, реферирование статей	ПК-1	1
6.	Тема 6. Лидерство и управление персоналом.	13,14	2	2	6	Опрос, тестирование, реферирование статей	ПК-1	1
7.	Тема 7. Управление лидерством.	15	2	2	4	Опрос, тестирование	ПК-1	1
Итого			16	18	36			
Форма промежуточной аттестации – зачет								

Общая трудоемкость дисциплины заочной формы обучения нормативные сроки составляет 2 зачетных единиц, всего 72ч, лекции – 6ч., практические занятия - 6ч., КСР - 0ч., СР - 60ч. часов, зачет.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)	Всего компетенций
			Л.	Пр.	СР.			
Семестр 6								
1.	Тема 1. Понятие и содержание лидерства.		0,8	0,8	5	Опрос, тестирование	ПК-1	1
2.	Тема 2. Феномен лидерства.		0,8	0,8	5	Опрос, тестирование	ПК-1	1
3.	Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.		0,8	0,8	10	Опрос, тестирование	ПК-1	1
4.	Тема 4. Типология		0,8	0,8	10	Опрос, тестирование,	ПК-1	1

	лидерства.					реферирование статей		
5.	Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.		0,8	0,8	10	Опрос, тестирование, реферирование статей	ПК-1	1
6.	Тема 6. Лидерство и управление персоналом.		0,8	0,8	10	Опрос, тестирование, реферирование статей	ПК-1	1
7.	Тема 7. Управление лидерством.		0,8	0,8	10	Опрос, тестирование	ПК-1	1
Итого			6	6	60			
Форма промежуточной аттестации – зачет								

Содержание дисциплины

5.1. Темы и их аннотации

Тема 1. Понятие и содержание лидерства.

Понятие лидерства. Лидерство как процесс социального влияния. Лидерство как процесс управленческого взаимодействия. Власть. Источники власти. Лидерство и власть. Властные полномочия.

Тема 2. Феномен лидерства.

Лидерство в биологической среде. Лидерство в социальной среде, как потребность сложных организованных систем. Группы и групповая интеграция, формализация отношений, структурное обособление.

Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.

Определение и особенности делового общения. Условия реализации деловых коммуникаций. Основные формы деловых коммуникаций: публичные выступления, деловая беседа, деловые совещания, деловая переписка.

Тема 4. Типология лидерства.

Индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу. Отличие менеджера и лидера. Формальное и неформальное лидерство. Оппозиция формальному лидерству. Деловое лидерство. Эмоциональное лидерство. Ситуативное лидерство. Другие критерии лидерства.

Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.

Команда, ее преимущества и недостатки. Роль лидера в формировании команды. Организационные и психологические особенности команд. Личностные качества членов команды.

Тема 6. Лидерство и управление персоналом.

Сущность управления персоналом. Основные функции управления персоналом. Роль лидера в реализации основных функций управления персоналом. Властные полномочия в решении вопросов управления персоналом.

Тема 7. Управление лидерством.

Способы и методы выявления лиц с прирожденными или сформировавшимися лидерскими качествами. Развитие лидерских качеств. Интеграция индивидуальных и групповых целей с целями организаций. Организационная интеграция лидеров.

5.2. Планы практических занятий (при наличии в учебном плане)

Тема 1. Понятие и содержание лидерства.

1. Понятие лидерства.
2. Лидерство как процесс социального влияния.
3. Лидерство как процесс управленческого взаимодействия.
4. Власть. Источники власти. Лидерство и власть.
5. Властные полномочия.

Тема 2. Феномен лидерства.

1. Лидерство в биологической среде.
2. Лидерство в социальной среде, как потребность сложных организованных систем.
3. Группы и групповая интеграция, формализация отношений, структурное обособление.

Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.

1. Определение и особенности делового общения.
2. Условия реализации деловых коммуникаций.

3. Основные формы деловых коммуникаций: публичные выступления, деловая беседа, деловые совещания, деловая переписка.

Тема 4. Типология лидерства.

1. Индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу.
2. Отличие менеджера и лидера. Формальное и неформальное лидерство.
3. Оппозиция формальному лидерству.
4. Деловое лидерство. Эмоциональное лидерство.
5. Ситуативное лидерство.
6. Другие критерии лидерства.

Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.

1. Команда, ее преимущества и недостатки.
2. Роль лидера в формировании команды.
3. Организационные и психологические особенности команд.
4. Личностные качества членов команды.

Тема 6. Лидерство и управление персоналом.

1. Сущность управления персоналом. Основные функции управления персоналом.
2. Роль лидера в реализации основных функций управления персоналом.
3. Властные полномочия в решении вопросов управления персоналом.

Тема 7. Управление лидерством.

1. Способы и методы выявления лиц с прирожденными или сформировавшимися лидерскими качествами.
2. Развитие лидерских качеств.
3. Интеграция индивидуальных и групповых целей с целями организаций.
4. Организационная интеграция лидеров.

Основная литература для практических занятий

1. Камынина Н.Н., Астровская И.В., Пьяных А.В. Менеджмент и лидерство. Учебник для студентов ВО. - М.: ГЭОТАР-медиа, 2009. 528с.
2. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. Учебник. – М. Инфра-М. 2011.219с.

3. Шарма Р.С. Лидер без титула. – М.: изд-во София.2011. 256с.

4. Менегетти А. Практикум лидера. М.: изд-во «Онтопсихология». 2010.192с.

Дополнительная литература для практических занятий

1. Балашов В.Г., Ириков В.А., Иванова С.И. Рост и прорыв в лидеры. Практикум по преодолению кризиса. Учебное пособие. – М.: изд-во «ДЕЛО АНХ» 2009. 336с.

2. Ленсиони П.М. Пять пороков команды. Притча о лидерстве. М.: изд-во «Книга.ру» 2011. 192с.

3. Яхантова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.: 2008. 100с.

5.3. Планы лабораторного практикума (не предусмотрены)

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

Структура СРС очная форма обучения

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Учебно-методические материалы
ПК-1	Тема 1. Понятие и содержание лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 2. Феномен лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	КСР	4	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 4. Типология лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	6	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 6. Лидерство и управление персоналом.	Подготовка к опросу, тестированию	КСР	6	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 7. Управление	Подготовка к	СРС	4	Рабочая

	лидерством.	опросу, тестированию			программа, рекомендуемая
	Зачет	Подготовка к зачету	КСР	48	

Виды СРС:

- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к коллоквиуму;
- подготовка реферата, доклада;
- подготовка к деловым играм;
- решение задач;
- выполнение расчетно-графических работ;
- написание курсовой работы.

По одной теме может быть несколько видов СРС.

Формы СРС:

- СРС без участия преподавателя;
- КСР контроль самостоятельной работы студента.

Структура СРС заочная форма обучения нормативные сроки

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Учебно-методические материалы
ПК-1	Тема 1. Понятие и содержание лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	5	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 2. Феномен лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	КСР	5	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 3. Особенности делового общения, его содержание.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 4. Типология лидерства.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 5. Лидерство и формирование команды, его преимущества и недостатки.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 6. Лидерство и управление персоналом.	Подготовка к опросу, тестированию	ССР	10	Рабочая программа, рекомендуемая
ПК-1	Тема 7. Управление лидерством.	Подготовка к опросу,	СРС	10	Рабочая программа,

		тестированию			рекомендуемая
	Зачет	Подготовка к зачету	ССР		

Содержание СРС (по выбору преподавателя)

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Лидерство и власть.
2. Властные полномочия.
3. Группы и групповая интеграция, формализация отношений, структурное обособление.
4. Основные формы деловых коммуникаций: публичные выступления, деловая беседа, деловые совещания, деловая переписка.
5. Другие критерии лидерства.
6. Личностные качества членов команды.
7. Властные полномочия в решении вопросов управления персоналом.
8. Организационная интеграция лидеров.

График контроля СРС

Недели семестра	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
формы контроля	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>т</i>	<i>PK1</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>o</i>	<i>т</i> <i>PK2</i>

Условные обозначения: *кр* – контрольная работа, *к* – коллоквиум, *р* – реферат, *д* – доклад, *ди* – деловая игра, *рз* – решение задач, *кур* – курсовая работа *o* – опрос, *т* – тест.

Образовательные технологии

При проведении занятий и организации самостоятельной работы студентов используются традиционные технологии сообщающего обучения, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу: Лекции, проблемные лекции, презентации, рефераты, доклады и др.

Использование традиционных технологий обеспечивает формирование компетенций ПК -1

В процессе изучения курса используются новые образовательные технологии обучения: анализ конкретных ситуаций, видеокейсы, обсуждения в группах и т.д., для формирования лидерских позиций и навыков и умений управлять персоналом.

В целях совершенствования подготовки и развития самостоятельной подготовки по дисциплине практикуется выдача домашних заданий, определяемых преподавателем в соответствии с темами занятий, включающих изучение основной и дополнительной литературы, выполнение практических и расчетных работ, поиск и обработка дополнительной информации по заданной проблематике.

Эти технологии позволят сформировать компетенции ПК -1

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

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1.	2.	3.				
Обладает владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)	1 этап: Знания	Не имеет знаний	Фрагментарные представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Сформированные представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации работы команды, об аудите человеческих ресурсов	Реферат
	2 этап: Умения	Не имеет умений	Фрагментарное использование теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Сформированное умение использовать теории мотивации, лидерства и власти, а также принципы организации работы команды и аудита человеческих ресурсов	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не имеет навыков	Фрагментарное применение навыков теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Грамотное применение теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации работы команды и аудита человеческих ресурсов	Выполнение практических заданий

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

Реферат

Перечень тем рефератов для оценки уровня сформированности компетенций на этапе «Знание»

1. Лидерство как политическое явление.
2. Феномен харизматического лидерства.
3. Политическое лидерство и политические институты.
4. Политическое лидерство с позиций политологии и политической психологии.
5. Образ идеального лидера в массовом сознании российского общества.
6. Политическое лидерство в российском контексте: специфические черты и особенности.
7. Политическое лидерство в демократическом обществе.
8. Психоисторические и психобиографические концепции политического лидерства.
9. У истоков исследования политического лидерства: анализ лидерства в политике Ч. Мерриамом и Г. Лассуэллом.
10. Политическое лидерство в эпоху радикальных реформ.

Критерии оценивания рефератов:

«Отлично»	выполнены все требования к выполнению работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»	основные требования к проекту и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«Удовлетворительно»	имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании проекта или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
«Неудовлетворительно»	тема задания не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Тестовые задания

Перечень тестовых заданий для оценки уровня сформированности компетенций на этапе «Умение»

1. Назовите источники власти, имеющие личностную основу:

- А) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;
- Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;
- В) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;
- Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.

Ответ: А

2. Назовите источники власти, имеющие организационную основу:

- А) экспертная власть, власть примера, право на власть, принятие решений, вознаграждение, принуждение;
- Б) принятие решений, вознаграждение, принуждение, власть над ресурсами, власть связей;
- В) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти;
- Г) принуждение, власть над ресурсами, власть связей, власть примера, право на власть, власть информации.

Ответ: Б

3. Теория лидерских качеств говорит о следующем:

- А) существует набор качеств, наличие которых у человека обеспечивает ему лидерство в организации;
- Б) лидер обладает устойчивым и не меняющимся набором уникальных лидерских качеств;
- В) тесной связи между набором определенных качеств и лидерством не установлено;
- Г) существует пять основных лидерских качества.

Ответ: Б

4. Теория лидерского поведения говорит о следующем:

- А) лидерское поведение должно быть различным в различных ситуациях;
- Б) лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством подготовки лидеров по специально разработанным программам;
- В) существует единственно верная модель подготовки лидеров;
- Г) лидер уже обладает врожденными качествами и не нуждается в специальной подготовке.

Ответ: Б

5. В результате исследований университета штата Огайо было выявлено:

- А) лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения в зависимости от силы воздействия на отношения лидерства трех факторов;
- Б) различие между эффективным и неэффективным лидером;
- В) наиболее эффективным стилем руководства признан авторитарный стиль;
- Г) разработана двухфакторная теория руководства.

Ответ: Г

6. Концепция ситуационного лидерства говорит о следующем:

- А) лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством подготовки лидеров по специально разработанным программам;
- Б) лидерское поведение должно быть различным в различных ситуациях;
- В) следует менять руководителя в зависимости от ситуации, сложившейся в организации;

Г) лидерское поведение должно быть неизменным в любой ситуации.

Ответ: Б

7. Выберите утверждение, которое соответствует континууму лидерского поведения Танненбаума – Шмидта:

А) для измерения лидерского стиля используется шкала НПП (наименее предпочитаемый работник);

Б) лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения в зависимости от силы воздействия на отношения лидерства трех факторов: самого лидера, его последователей и создавшейся ситуации;

В) данная модель делает упор на ситуационность лидерской эффективности.

Ответ: Б

8. Выберите утверждение, которое соответствует к ситуационной теории Ф. Фидлера:

А) данная модель делает упор на ситуационность лидерской эффективности;

Б) степень благоприятности ситуации определяется тремя переменными;

В) лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения в зависимости от силы воздействия трех факторов: самого лидера, его последователей и создавшейся ситуации;

Г) для измерения лидерского стиля используется шкала НПП (наименее предпочитаемый работник).

Ответ: Г

9. В модели ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда одним из ключевых факторов является:

А) зрелость последователей (наличие у людей способностей и желание выполнять предоставленную лидером работу);

Б) врожденные лидерские качества;

В) харизма лидера (форма влияния на последователей посредством личной привлекательности);

Г) ситуационные переменные (широта полномочий, власть, отношения «лидер-последователи», структурированность работы).

Ответ: А

10. Дайте определение власти:

А) передача задач и полномочий лицу, принимающему на себя ответственность за их выполнение;

Б) возможность влияния на других людей и удовлетворение потребностей;

В) поведение одного индивида, вносящее изменение в поведение другого;

Г) ограниченное право определенных лиц использовать имеющиеся у организации ресурсы для достижения определенных целей.

Ответ: Б

11. Назовите этапы принятия управленческих решений:

А) оценка проблемной ситуации, постановка целей, разработка возможных альтернатив решения проблемы, выбор оптимального решения, организация и контроль выполнения принятого решения;

Б) признание и необходимость решения, разработка альтернатив, реализация решения;

В) подготовка управленческого решения, принятие решения, организация исполнения;

Г) оценка проблемной ситуации, постановка целей, задач, сбор необходимой информации, разработка альтернатив, оценка альтернатив, выбор альтернатив, организация и контроль выполнения решения, обратная связь и корректировка.

Ответ: Г

12. Рациональная модель принятия решения:

А) отражает желание членов организации максимально реализовать свои индивидуальные интересы;

Б) отражает выбор такой альтернативы, которая принесет максимум выгоды для организации;

В) отражает желание членов организации максимально реализовать цели организации;
Г) предполагает, что менеджер в своем желании быть рациональным зависит от имеющихся у него возможностей познания, привычек предубеждений.

Ответ: Б

13. Программируемое решение:

А) связано с часто возникающими ситуациями, что позволяет формализовать процесс его принятия;

Б) связано с использованием в его принятии компьютерных программ;

В) связано с уникальными, неопределенными и неструктурированными ситуациями.

Ответ: А

14. Непрограммируемое решение:

А) связано с использованием в его принятии компьютерных программ;

Б) связано с часто возникающими ситуациями, что позволяет формализовать процесс его принятия;

В) связано с уникальными, неопределенными и неструктурированными ситуациями.

Ответ: В

15. Цель планирования:

А) повышение производительности и эффективности работы предприятия;

Б) выявления рисков и снижения их степени;

В) повышения гибкости предприятия;

Г) повышение производительности и эффективности работы предприятия с помощью целевой ориентации и координации всех процессов на предприятии, выявления рисков и снижения их степени, повышения гибкости предприятия.

Ответ: Г

Практические задания

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенций на этапе «Умение»

Задание 1. Подберите несколько цитат о вождях, выдающихся лидерах и руководителях и разделите эти цитаты на наиболее симпатичные и наименее симпатичные (странные) для вас. Подготовьтесь к аргументации своего мнения перед однокурсниками.

Задание 2. Прочитайте аналитическую статью С. Р. Филоновича по истории теории лидерства. Используя выводы автора, статьи и материалы сайтов известных центров исследования и развития лидерства, выделите главные тенденции его изучения за последние 20–25 лет.

Задание 3. Подготовьтесь к обсуждению темы "Лидерство как служение".

а) Сравните смысловые акценты в следующих названиях: "Лидерство как служение", "Лидер-слуга" и "Слуга-лидер". Какие слова были использованы автором идеи Р. Гринлифом в его эссе 1970 г.?

б) Изначальное желание служения и заботы о других дает более мощную власть, чем изначальное желание лидировать, возвышаться или властвовать. Однако эта власть действует только в том случае, если служение приводит к усилению, а не ослаблению тех, кому служит лидер. То есть, они становятся все более мудрыми, свободными, автономными

и независимыми. А сам лидер-слуга является незаметным слугой. И это, действительно, то, что его радует. Как вы понимаете эти слова?

в) Найдите в истории человечества и в художественной литературе подобные идеи и подобных людей.

г) Подумайте, чего хочет и о чем мечтает слуга-лидер. Что может его радовать, а что огорчать?

д) Как можно по-разному понимать и осуществлять заботу?

е) Как лидерство-служение связано с задачей наемного менеджера организации обеспечивать достижение стоящих перед подразделением и организацией целей?

ж) На какой из известных вам стилей лидерства более всего похоже лидерство-служение?

з) Как соотносится лидерство-служение с принципом организационной иерархии?

Задание 4. Изучите статью А. В. Мирзояна "Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства" и покажите, в чем рассуждения автора статьи отличаются от рассуждений авторов других прочитанных вами статей по данной теме.

Задание 5. Найдите в Интернете и изучите критерии Премии Правительства РФ в области качества, обратив внимание на раздел "Лидирующая роль руководства". Благодаря какому стилю лидерства возможно, по вашему мнению, достижение описанных в этом разделе результатов?

Задание 6. Проанализируйте смыслы русского слова "управлять". Найдите англоязычные аналоги действиям "задавать направление", "утверждать правила", "распределять права", "править".

Задание 7. Прочитайте следующий текст и найдите подтверждения или опровержения высказанным в нем утверждениям.

"Отношение к авторитарному стилю и рассуждения на эту тему глубоко связаны и с философскими вопросами свободы и с ценностями гуманизма, который, в свою очередь, часто воспринимается как инструмент борьбы за освобождение человечества от всех форм эксплуатации, доминирования или подавления, а иногда даже и более того, освобождения его, вообще, от каких-либо социальных и моральных норм. Следовательно, противники вседозволенности и сторонники порядка, а также те, кто волнуется из-за возможной или произошедшей, на их взгляд, потери самостоятельности страны, автоматически отрицают и демократический стиль, начиная вынужденно поддерживать авторитарных руководителей, подчеркивая их личностную силу и достигнутые под их руководством успехи".

Задание 8. Познакомьтесь с книгой Г. Ливитта "Сверху вниз. Почему не умирают иерархии, и как руководить ими более эффективно" и подготовьте выступление об условиях эффективности авторитарного стиля руководства.

Задание 9. Ответьте на вопрос: "Офисный планктон – причина или следствие авторитарного стиля управления?". Подготовьте аргументы в защиту вашей позиции.

Задание 10. Продумайте и обсудите в аудитории основные принципы формирования эффективной команды, которым должен следовать современный лидер.

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Понятие лидерства.
2. Лидерство как процесс социального влияния.
3. Лидерство как процесс управленческого взаимодействия.
4. Власть. Источники власти. Лидерство и власть.
5. Властные полномочия.
6. Лидерство в биологической среде.
7. Лидерство в социальной среде, как потребность сложных организованных систем.
8. Группы и групповая интеграция, формализация отношений, структурное обособление.
9. Определение и особенности делового общения.
10. Условия реализации деловых коммуникаций.
11. Основные формы деловых коммуникаций: публичные выступления, деловая беседа, деловые совещания, деловая переписка.
12. Индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу.
13. Отличие менеджера и лидера. Формальное и неформальное лидерство.
14. Оппозиция формальному лидерству.
15. Деловое лидерство. Эмоциональное лидерство.
16. Ситуативное лидерство.
17. Команда, ее преимущества и недостатки.
18. Роль лидера в формировании команды.
19. Организационные и психологические особенности команд.
20. Личностные качества членов команды.
21. Сущность управления персоналом. Основные функции управления персоналом.
22. Роль лидера в реализации основных функций управления персоналом.
23. Властные полномочия в решении вопросов управления персоналом.

24. Способы и методы выявления лиц с прирожденными или сформировавшимися лидерскими качествами.
25. Развитие лидерских качеств.
26. Интеграция индивидуальных и групповых целей с целями организаций.
27. Организационная интеграция лидеров.

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

Для определения уровня сформированности компетенции(й) предлагаются следующие критерии оценки ответа на зачете.

Балльно-рейтинговая система призвана способствовать повышению качества учебного процесса, конкурентоспособности выпускников на рынке труда, интеграции вузовского образования в европейскую систему образования.

Все знания, умения, навыки (компетенции) обучающихся оцениваются в баллах. Максимальная сумма баллов, которую может набрать обучающийся за семестр по каждой дисциплине, виду учебных работ (курсовая работа, учебная и производственная практики и др.), составляет 100 баллов.

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся за один рубежный контроль, составляет 30, за два – 60 баллов.

Для допуска к экзамену (зачету) обучающийся должен набрать 40-60 баллов;

Экзамен (зачет) считается сданным, если обучающимся набрано 15-40 баллов на этапе промежуточной аттестации.

Дисциплина считается освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал более 14 баллов и итоговый рейтинг обучающегося по дисциплине за семестр составляет не менее 61 балла.

Каждый рубежный контроль включает в себя различные виды работ, выполнение которых является обязательным для всех студентов. Виды, формы работ, показатели и критерии их оценивания определяются преподавателем, отражаются в рабочей программе дисциплины и доводятся до сведения обучающихся на вводном (первом) занятии. Баллы по отдельным видам работ рубежного контроля не перекрывают друг друга. Штрафные и премиальные баллы исключаются. Замена текущего и рубежного контроля внеплановыми рефератами, конспектами учебников и т.п. не допускается.

Если обучающийся при изучении дисциплины по итогам 2-х рубежных контролей набрал максимальное количество баллов (60), преподаватель вправе оценить его работу за семестр в 100 баллов (добавив 40) и проставить оценку «отлично» за экзамен (зачет) автоматически. В ином случае автоматическое выставление оценки не допускается.

Если по итогам 2-х рубежных контролей набрано менее 60 баллов, обучающийся обязательно должен пройти промежуточную аттестацию в форме зачета или экзамена. Дисциплина считается не освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал менее 15 баллов и (или) итоговый рейтинг студента по дисциплине за семестр составляет менее 61 балла.

Таблица перевода итоговых баллов БРС в традиционную систему оценок

Баллы	Полная запись	Сокращенная запись
88-100	Отлично	отл.
74-87	Хорошо	хор.
61-73	Удовлетворительно	удовл.
0-60	Неудовлетворительно	неуд.
61-100	зачтено	

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

Основная литература

Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособие для вузов по спец. "Упр. персоналом" рек. МО / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011

Менеджмент : учеб. для бакалавров по напр. подготовки 100700 "Торговое дело" рек. УМО / Н. И. Астахова, А. В. Бутов, О. В. Барбашина [и др.], Рос.гос. торгово-эконом.ун-т ; под общ. ред.: Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. - М. : Юрайт, 2013.

Резник, С.Д. Организационное поведение : учебник доп. МО РФ для вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом" / С.Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Инфра-М, 2013

Социология управления : учеб. для вузов по направлениям подгот. "Социология", "Упр. персоналом", "Гос. и муницип. упр." / А. Ф. Борисов, Н. А. Пруель, В. Н. Минина [и др.] ; под ред. А.Ф. Борисова. - Москва : Академия, 2014.

Дополнительная литература

Андриенко, Е.В. Социальная психология : учеб. пособие для вузов / Е.В. Андриенко, Междунар.акад. наук пед. образования ; под ред. В. А. Сластенина. - 7-е изд., стер. - М. : Академия, 2012.

Воеводина, Н.А. Социология и психология управления : учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. - М. : Омега-Л, 2010

Коротков, Э. М. Менеджмент : учеб. по направлению и специальности "Менеджмент" / Э. М. Коротков. - Москва : Юрайт, 2011.

Теория управления : учеб. пособие для вузов по направлению подготовки 081100 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "Бакалавр", "Магистр") / Г. И. Москвитин, Л. П. Никитина, Н. И. Астахова [и др.] ; под общ. ред.: Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. - М. : Юрайт, 2013.

Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Н. А. Горелов, С. С. Моисеенко, К. А. Бабкин [и др.], ФГБОУВПО "С-Петербур. гос. ун-т экономики и финансов" ; под ред. И. А. Максимцева. - Москва : Юрайт, 2012.

Фаррахов, А.Г. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - Москва : Инфра-М, 2014.

Периодические издания

1. Журнал «Человек и труд».
2. Журнал «Известия Академии труда и занятости».
3. Журнал «Экономист».
4. Журнал «Вопросы экономики».
5. Журнал «Управление персоналом».
6. Журнал «Социологические исследования» (СоцИсс).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет ресурсы

www.kadrovik.ru

www.hrm.ru

www.top-personal.ru

<http://www.top-personal.ru> Электронная версия журнала «Управление персоналом»

<http://www.zarplata.ru> Электронная версия газеты «Работа & зарплата»

<http://www.uhr.ru> Сайт «Человеческие ресурсы Урала»

www.vopreco.ru Сайт журнала «Вопросы экономики»

www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")

www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

www.personal-mix.ru (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом)

www.kadrovik.ru (сайт журнала "Справочник кадровика")

www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)

Электронно-библиотечные системы (ЭБС)

1. Удмуртская научно-образовательная Электронная библиотека (УдНОЭБ) (<http://elibrary.udsu.ru/xmlui/>)
2. ЭБС «Издательство Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>)

10. Методические указания для студентов по освоению дисциплины (модуля)

Организация подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Подготовка к практическим занятиям начинается с анализа лекционного материала. Работа на лекции предполагает не только ознакомление с содержательным аспектом темы, но и понимание логики овладения материалом курса, осознание проблематики темы. Наличие собственного конспекта лекций позволяет еще раз ознакомиться, продумать, разобраться в новом материале, так как недостаточно понятые во время лекции положения могут быть восстановлены в памяти, сопоставлены с другими, додуманы, дополнены, уяснены и расширены с помощью учебной литературы. Хорошо овладеть содержанием лекции – это: 1) знать тему; 2) понимать значение и важность ее в данном курсе; 3) четко представлять план; 4) уметь выделять главное; 5) усвоить значение примеров и иллюстраций; 6) связать вновь полученные сведения о предмете или явления с уже имеющимся; 7) представлять возможность и необходимость применения полученных сведений.

Непосредственная подготовка к занятию осуществляется на основе методических рекомендаций по изучаемой теме. При этом необходимо изучить предлагаемую литературу по вынесенным темам, обратить внимание на проблемы, обозначенные преподавателем трудности, обычно возникающие у студентов.

Работа с книгой – основной вид самостоятельной работы студента в вузе и одновременно подготовка к будущей практической работе. Знакомство с книгой целесообразно начать с изучения оглавления. Именно оно позволяет получить общее представление о структуре и содержании книги, принятой автором систематизации материала. Независимо от выбранного объема изучаемого текста целесообразно прочитать введение и предисловие. В них обычно формулируются задачи и методы изложения. Знакомство с книгой целесообразно завершать чтением заключения, которое позволяет понять основные обобщенные выводы, главные мысли автора.

Основные положения прочитанной книги целесообразно излагать в конспекте. Конспектирование – наиболее распространенная форма, краткого, связного и последовательного письменного пересказа содержания с аргументами и личными замечаниями. Особенностью конспекта является то, что в него входят различные формы записей – план, тезисы, выписки, доводы, цитаты, расчеты, выводы и др.

Следует учитывать, что подготовка к занятиям предполагает осуществление деятельности на репродуктивном и творческом уровнях. При этом студенту необходимо сформировать свою позицию по вынесенной на занятие проблематике и подготовить ее обоснование. При выполнении практических заданий необходимо самостоятельно сформировать цель деятельности, выбрать средства и методы решения поставленных задач, что становится возможным при условии достаточно полного овладения теоретическим материалом курса.

Следует помнить, что в случае возникновения затруднений при подборе и анализе материала, выполнении практических заданий студент может обратиться к преподавателю в часы, выделенные для консультаций. Именно качественное выполнение самостоятельной работы способствует формированию навыков профессионального мышления, умений решать практические задачи, правильно оценивать ситуацию.

Программа курса предполагает большой объем самостоятельной работы студента. Количество аудиторных занятий не позволяет изучить вопросы тем в полном объеме, поэтому студент овладевает материалом путем дополнительного изучения учебной и научной литературы. Контроль их изучения может осуществляться посредством проверки реферата, а также по усмотрению преподавателя либо в форме мини опроса в устной или письменной форме (тесты), либо в форме собеседования или письменной проверочной работы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ по выполнению реферата

Реферат является наиболее простой формой студенческой научно – исследовательской работы. Он должен представлять собой достаточно краткое, но ясное и четкое изложение определенного вопроса или проблемы. Для его написания потребуется изучение наряду с учебной литературой нескольких научных статей или монографий, посвященных заявленной тематике. Обычно для подготовки реферата используется от 3 до 5 научных работ, рассматриваемых автором реферата в качестве основных. Это способствует более глубокому по сравнению с изложением в учебной литературе уяснению отдельного вопроса. Поэтому использовать только учебную литературу для написания реферата не рекомендуется. Она играет лишь роль того теоретического фундамента, который позволяет разобраться и проанализировать соответствующие научные работы.

В ходе изучения тем учебного курса студент выбирает наиболее заинтересовавший его вопрос для написания реферата.

Содержание реферата представляет собой изложение конкретного вопроса, вынесенного в качестве его названия, поэтому текст обычно не разбивается на разделы и параграфы. Объем реферата колеблется от 12 до 20 страниц. Оформляется реферат на отдельных листах (формат А-4), сшитых (или прочно скрепленных) между собой. Титульный лист реферата оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научно – исследовательским студенческим работам. Страницы реферата должны быть пронумерованы. На цитируемую литературу должны быть сделаны сноски, оформленные одним из допустимых способов. Завершается текст реферата списком используемой при написании литературы, оформленным соответствующим образом.

Поскольку в реферате излагается, как правило, конкретный вопрос, то текст:

а) может не разбиваться на параграфы, допустимым является выделение отдельных вопросов прямо в тексте жирным шрифтом или курсивом;

б) при разделении текста реферата на параграфы, «оглавление» содержания реферата (план) следует выносить на отдельный лист;

в) «введение» и «заключение» как отдельные разделы работы выделять необязательно, вступление и заключительные выводы могут содержаться непосредственно в тексте рассматриваемого вопроса;

г) список, используемой литературы (библиография) обязательно приводится в конце текста с новой страницы, оформленный в соответствии с общими правилами любого научного исследования.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю),

включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

На занятиях используются средства мультимедиа (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет)), специализированных и офисных программ, баз данных (Microsoft Office 2010, Microsoft Windows , 7. Microsoft Windows 2012 , Kaspersky, Microsoft Project, Project Expert 7, Abby FineReader , КонсультантПлюс, TeamViewer 10, 7-Zip, Adobe Reader). Преподаватель организует взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования и локальной сети филиала. Также через электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС) для студентов предусмотрена доступность рабочих программ и примерных фондов оценочных средств для любого участника учебного процесса, возможность консультирования обучающихся с преподавателем (проверка домашних заданий и т.д.) в любое время и в любой точке посредством сети Интернет (через электронную почту и социальные сети).

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Требования к аудитории (помещению, местам) для проведения занятий: стандартно оборудованные лекционные аудитории, аудитории для проведения лекционных и практических занятий со специальным оборудованием (интерактивные доски, видеопроекторы, экран настенный, компьютер).

Требования к специализированному оборудованию: при проведении практических занятий необходимы аудитории, предусматривающие обычные столы и стулья для свободного расположения их в пространстве.

Требования к перечню и объему расходных материалов: студенты обеспечиваются необходимым раздаточным материалом в полном объеме для работы на семинарских и практических занятиях.

13. Порядок утверждения рабочей программы

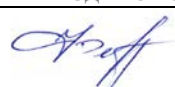
Разработчик рабочей программы дисциплины

ФИО	Ученая степень	Ученое звание	Должность	Контактная информация (служебные E-mail и телефон)
Агжанов Руслан Абайдулович	К.э.н.		Старший преподаватель	(34936) 51738

Экспертиза рабочей программы

Первый уровень

(оценка качества содержания программы и применяемых педагогических технологий)

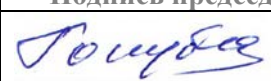
Наименование кафедры	№ протокола, дата	Подпись зав. кафедрой
Экономики, права и управления	№ 6 от 22.06.2017 г.	

Выписка из решения

Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО»

Второй уровень

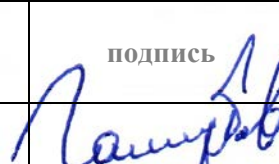
(соответствие целям подготовки и учебному плану образовательной программы)

Методическая комиссия Филиал «УдГУ» в г. Губкинском	№ протокола, дата	Подпись председателя МК
	№ 5 от 23.06.2017 г.	

Выписка из решения

Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО»

Утверждение рабочей программы дисциплины

должностное лицо (ФИО директора филиала)	№ протокола, дата решения ученого совета института / факультета	подпись
Директор филиала Голубев Н.П.	№ 4 от 26.06.2017 г.	

Иные документы об оценке качества рабочей программы дисциплины
(при их наличии - ФЭПО, отзывы работодателей, студентов и пр.)

Документ об оценке качества (наименование)	Дата документа