

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.5.1 Социальное лидерство в системе управления персоналом

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Социал. лид. в сист. управл. перс.

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2016 г.

Автор-составитель:

Доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики Корниенко В.И.

Заведующий кафедрой

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук, доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	19
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	19
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	20
6.6. Иные источники	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1 «Социальное лидерство в системе управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.1	Способность использовать формировать слаженный, нацеленный на результат трудовой коллектив используя механизмы управления социальным развитием персонала, стандартизацию и сертификацию персонала, внутрикорпоративных коммуникаций, социального лидерства
ДПК-3	знать сущность и методы формирования бренда работодателя; владеть технологиями формирования имиджа, обеспечения функционирования связей с общественностью во внутренней и внешней среде организации	ДПК-3.1	Способность осуществлять организационные коммуникации с позиции управленческого лидерства и стандартизации управленческих процессов.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-31.1	на уровне знаний: демонстрировать знание основных понятий: «группа», «команда», «групповая динамика»
		на уровне умений: применять навыки межличностной и групповой коммуникации в командной работе;

		на уровне навыков: анализа эффективности процесса групповой работы
деятельность по обеспечению персоналом	ДПК-3.1	на уровне знаний: демонстрировать знание системы форм и методов групповой и командной работы
		на уровне умений: определять коммуникативные задачи группы на каждом этапе ее развития и способствовать их достижению
		на уровне навыков: формирования команды

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.5.1 «Социальное лидерство в системе управления персоналом» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 32 часа: лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1 «Социальное лидерство в системе управления персоналом» изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1 «Социальное лидерство в системе управления персоналом» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина является основой для изучения Б1.В.ДВ.9.1 «Психология управленческой деятельности»/ Б1.В.ДВ.9.2 «Социальная психология» (в 8 семестре); Б1.В.ОД.13 Бренд работодателя (Employer branding) (в 8 семестре).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (5 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуто чной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Лидерство: понятие, природа и место в обществе	8	2		2		4	О
2.	Теории лидерства	8	2		2		4	О
3.	Уровни социального лидерства	6	2				4	О
4.	Механизмы лидерства	8	2		2		4	О
5.	Личность лидера и его поведение	8	2		2		4	О

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуто чной аттестаци и**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	на государственной службе							
6.	Сущность, принципы, нормы и правила совместной работы в командах.	8	2		2		4	О
7.	Виды и этапы формирования команд на государственной службе	8	2		2		4	О
8.	Технологии формирования команд на государственной службе. Роль лидерства в командах.	10	2		2		6	О
9.	Технология командной деятельности, особенности коммуникации ее участников	8			2		6	О, Т, Реф
	Промежуточная аттестация**	36						Экз
Всего		108	16		16		40	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), рефераты (Реф).

** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Тема 1. Лидерство: понятие, природа и место в обществе

Место и роль личности в историческом процессе развития общества. Природа лидерства. Потребность в лидерах в процессе совместной деятельности людей, организации общественных связей.

Понятие лидерства как формы реализации субъектно-объектных общественных отношений. Субъекты и объекты лидерства. Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Сферы влияния лидера.

Тема 2. Теории лидерства

Легитимность власти как основа лидерства. Необходимость признания власти и ее доводов для доказательства правомерности, справедливости ее притязаний.

Типы лидерства в связи с легитимностью власти: традиционное, харизматическое, рационально-правовое. Доверие к власти и методы его измерения.

Теории лидерства: теория «черт»; ситуационная теория; теория определяющей роли последователей; синтетическая теория лидерства.

Тема 3. Уровни социального лидерства

Лидерство на уровне малых групп. Лидерство на государственной службе, в общественных объединениях и субъектах Федерации. Общенациональное лидерство. Разделение власти и социальное лидерство.

Представление лидера о своих возможностях и их самооценка. Потребность во власти. Жизненные позиции, ценностные ориентации лидера. Социальные установки: смысловые, целевые, операционные.

Тема 4. Механизмы лидерства

Механизм воздействия лидера на объект лидерства. Методы влияния на последователей: убеждение; внушение; заражение; принуждение.

Механизм выбора объектом субъекта лидерства. Авторитет и имидж лидера. Подотчетность лидера объекту лидерства.

Тема 5. Личность лидера и его поведение на государственной службе

Черты личности. Личность и лидерство. Эмоциональные способности. Влияние личности на установки и поведение на государственной службе. Соответствие должности.

Сущность понятий «ценности» и «ценностные установки». Роль ценностей и ценностных установок в формировании лидерских качеств.

Источники ценностных взглядов. Жизненные позиции, ценностные ориентации лидера на государственной службе. Социальные установки: смысловые, целевые, операционные.

Тема 6. Сущность, принципы, нормы и правила совместной работы в командах

Теоретические основы групповой работы. Формальные и неформальные группы и их особенности. Преимущества и трудности групповой работы. Сущность норм и правил командной работы. Возникновение норм и правил командной работы.

Принципы командной работы на государственной службе. Сущность и роль самоуправления в командной деятельности.

Тема 7. Виды и этапы формирования команд на государственной службе

Постоянные команды. Временные команды. Рабочие команды. Управленческие команды. Проектные команды. Сетевые (дистанционные) команды. Особенности формирования и организации деятельности команд на этапах «Становление», «Конфликт», «Консенсус», «Команда».

Тема 8. Технологии формирования команд на государственной службе. Роль лидерства в командах

Ролевой подход в определении служебных (трудовых) обязанностей. Особенности переходящего лидерства при командной работе на государственной службе. Особенности мотивации участников команд на государственной службе. Роль руководителя (лидера) в мотивировании персонала команды.

Формирование организационной культуры команд на государственной службе.

Тема 9. Технологии командной деятельности, особенности коммуникации ее участников

Сущность консенсуса и пути его достижения в командах на государственной службе. Технологии принятия командных решений: «мозговая атака», дискуссия и т.д. Роль лидера в принятии решений группой (командой). Сущность коммуникации в командах государственных служащих и пути ее развития

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.5.1 «Социальное лидерство в системе управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля

успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Лидерство: понятие, природа и место в обществе	опрос
Тема 2	Теории лидерства	опрос
Тема 3	Уровни социального лидерства	опрос
Тема 4.	Механизмы лидерства	опрос
Тема 5	Личность лидера и его поведение на государственной службе	опрос
Тема 6	Сущность, принципы, нормы и правила совместной работы в командах	опрос
Тема 7	Виды и этапы формирования команд на государственной службе	опрос
Тема 8	Технологии формирования команд на государственной службе. Роль лидерства в командах.	опрос
Тема 9.	Технологии командной деятельности, особенности коммуникации ее участников	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Лидерство: понятие, природа и место в обществе

1. В чем состоит природа и сущность лидерства.
2. Каковы особенности современной реальности, востребующие лидерство на государственной службе.

3. В чем состоят основные отличия в поведении менеджера и лидера на государственной службе.
4. Каковы источники лидерства.
5. Каковы субъекты и объекты лидерства.
6. В чем проявляются отношения доминирования и подчинения в лидерстве.
7. В чем проявляются отношения влияния и следования в лидерстве.

Тема 2. Теории лидерства

1. Особенности теории черт.
2. Ситуационная теория лидерства.
3. Какие поведенческие теории лежат в основе науки о лидерстве. Дайте им характеристики.
4. Что из себя представляет решетка лидерства Блейка и Моутон. Каковы особенности применения данной решетки на государственной службе.
5. Дайте определение авторитарному стилю управления людьми.
6. Дайте определение демократическому стилю управления людьми.
7. Дайте определение стилю участия в управлении людьми.
8. Особенности синтетической теории лидерства.

Тема 3. Уровни социального лидерства

1. Особенности лидерства на уровне малых групп.
2. Лидерство в общественных объединениях и органах власти субъектов Федерации.
3. Сущность и особенности общенационального лидерства.
4. Сущность разделения власти и его роль в становлении лидерства.
5. Представление лидера о своих возможностях и их самооценка. Потребность во власти.

Тема 4. Механизмы лидерства

1. Механизм воздействия лидера на объект лидерства.
2. Методы влияния лидера на последователей в системе государственной службы: убеждение; внушение; заражение; принуждение.
3. Механизм выбора объектом субъекта лидерства.
4. Подотчетность лидера объекту лидерства.
5. Технологии лидерства в трудах Н. Макиавелли.

Тема 5. Личность лидера и его поведение на государственной службе

1. Лидерские качества (черты) государственного служащего.
2. Принципы этики лидера.
3. Авторитет и имидж лидера
4. Сущность харизматического лидерства
5. Достоинства и недостатки харизматических лидеров
6. Сущность понятий «ценности» и «ценностные установки» лидера.
7. Роль ценностей и ценностных установок в формировании лидерских качеств на государственной службе.

Тема 6. Сущность, принципы, нормы и правила совместной работы в командах

1. Сущность и особенности формальных и неформальных групп.
2. Принципы формирования команд на государственной службе.
3. Сущность норм и правил командной работы. Принципы формирования норм и правил командной работы.

4. Принципы командной работы на государственной службе.
5. Сущность и роль самоуправления в командной деятельности.

Тема 7. Виды и этапы формирования команд на государственной службе

1. Постоянные и временные команды.
2. Управленческие команды на государственной службе.
3. Проектные команды. Сетевые (дистанционные) команды.
4. Особенности формирования и организации деятельности команд на этапах «Становление», «Конфликт», «Консенсус», «Команда».

Тема 8. Технологии формирования команд на государственной службе. Роль лидерства в командах

1. Сущность и место ролевого подхода в определении служебных (трудовых) обязанностей государственных служащих.
2. Особенности переходящего лидерства при командной работе на государственной службе.
3. Особенности мотивации участников команд на государственной службе.
4. Роль руководителя (лидера) в мотивировании персонала команды на проявление своих лидерских качеств.
5. Формирование организационной культуры команд на государственной службе.

Тема 9. Технологии командной деятельности

1. Сущность консенсуса и пути его достижения в командах на государственной службе.
2. Технологии принятия командных решений: «мозговая атака», дискуссия, метод «Дельфи» и т.д.
3. Роль лидера в принятии решений группой (командой).
4. Коммуникация участников команд и пути ее развития.

Примерный тест

- 1. Лидерство в теории управления можно определить как...**
 - а. победу в конфликте
 - б. условия функционирования организации
 - в. размер заработной платы руководителя
 - г. способность оказывать влияние на личность и группы людей
- 2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают:**
 - а. неформальное лидерство
 - б. формальное
 - в. деструктивное
 - г. харизматическое
- 3. Атрибутом авторитарного стиля управления является...**
 - а. децентрализация полномочий
 - б. преобладание неформальных коммуникаций
 - в. инициативность
 - г. директивность
- 4. Какие из названных качеств работника более всего соответствуют современному лидеру?**
 - а. квалификация и целеустремления работника;

- б. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- в. стабильность его отдачи;
- г. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- д. все перечисленные.**

5. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер на государственной службе?

- а. целеустремленность;
- б. решительность;
- в. настойчивость;
- г. инициативность;
- д. умение ладить с людьми
- е. всё перечисленное.**

6. Можно ли заслужить должное уважение на государственной службе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

- а. всегда;
- б. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.**
- в. никогда;
- г. в случае неразумных решений подчинённых

7. Какие существуют типы лидеров?

- а. лидеры-организаторы;
- б. лидеры-инициаторы;
- в. лидеры-эрудиты;
- г. все указанные.**

8. Какое системное качество обеспечивает единство командных действий?

- наличие у участников команды стремления эффективно решать стоящие перед ними задачи;
- понимание каждым участником команды общих задач и целей;
- четко выполнять все распоряжения руководителя;
- **хорошо выстроенная система взаимодействия и взаимодополнения между участниками команды;**
- учет интересов каждого участника команды.

9. Существует ли в команде набор или свод правил, которыми руководствуются ее участники в процессе совместной деятельности?

- нет, команда должна ориентироваться на нормы и правила, принятые в данной организации;
- нормы и правила могут существовать, но они не являются обязательными;
- **в команде существуют собственные нормы и правила совместной работы, которые обязательны для исполнения всеми.**

10. Если в команде существуют собственные нормы и правила работы, то кто их устанавливает?

- они устанавливаются вышестоящим руководством;
- они устанавливаются руководителем команды;
- нормы и правила могут быть установлены руководителем команды, но только на начальном этапе ее работы;

– нормы и правила эволюционным путем вырабатываются участниками команды и добровольно принимаются к исполнению

11. Могут ли нормы и правила командной работы быть изменены вышестоящими над командой руководителями?

- нет;
- да;
- могут в случае утверждения их приказом.

12. Выберите правильную формулировку консенсуса в работе команды. Консенсус это:

- состояние бесконфликтных отношений участников команд;
- система отношений между участниками команды, в результате которой все разногласия быстро снимаются, а там, где это сделать невозможно, участники команды передают право разрешить ситуацию руководителю;
- **система отношений, при которой участники команды максимально используют ресурсы, находящиеся в их ведении, самостоятельно и творчески разрешают возникающие конфликты и действуют, строго придерживаясь совместно принятых решений.**

13. Что является определяющим ресурсом управленческой команды?

- финансы и материально-технические ресурсы, находящиеся в распоряжении команды;
- **сами участники команды;**
- хорошие взаимосвязи с внешним по отношению к команде миром, обеспечивающие возможность команде получать любые необходимые ресурсы.

14. Какой стиль управления наиболее эффективен на государственной службе?

- авторитарный;
- демократический;
- стиль участия (делегирование);
- **могут быть использованы все стили.**

Примерные темы рефератов

1. Потребность в лидерах и ее истоки.
2. Совместная деятельность людей как источник лидерства.
3. Общественные связи в системе лидерства.
4. Теория черт.
5. Ситуационная теория лидерства.
6. Теория определяющей роли последователей лидера.
7. Легитимность власти как основа лидерства.
8. Харизматическое лидерство.
9. Лидерство на уровне малых групп.
10. Лидерство в общественных объединениях.
11. Лидерство в субъектах Российской Федерации.
12. Механизмы воздействия лидера на последователей.
13. Механизмы влияния последователей на лидера.
14. Авторитет и имидж лидера
15. Подотчетность лидера объекту лидерства.

16. Технологии общения лидера с последователями.
17. Технологии лидерства в трудах Н.Макиавелли.
18. Роли участников команды и их характеристики.
19. Нормы совместной работы участников команд, их возникновение и трансформация на государственной службе.
20. Правила командной работы, пути их формирования на государственной службе.
21. . Основные принципы командной работы на государственной службе.
22. .Сущность мотивации. Мотивы участников команд на государственной службе.
23. «Организационная культура»: сущность, виды и формирование в командах на государственной службе.
24. Этапы в переходе к командной работе на государственной службе.
25. Лидерство и стиль руководства в команде на государственной службе.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Сущность управленческой элиты: структура, типы, уровни.
2. Ценностный подход к формированию управленческой элиты.
3. Статусный подход к формированию управленческой элиты.
4. Роль политических партий в формировании управленческой элиты.
5. Социологический метод исследования социального лидерства и управленческой элиты.
6. Государственная служба как административно-управленческая элита.
7. Мобилизационный тип формирования управленческой элиты.
8. Либеральный тип формирования управленческой элиты.
9. Политические и нравственные качества современной управленческой элиты и пути их улучшения.
10. Современная бюрократия России: профессиональные и нравственные качества.
11. Место управленческой элиты в кадровой политике государства.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты	ПК-31.1	Способность использовать формировать слаженный, нацеленный на результат трудовой коллектив используя механизмы управления социальным развитием персонала, стандартизацию и сертификацию персонала, внутрикорпоративных коммуникаций, социального лидерства

	прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива		
ДПК-3	знать сущность и методы формирования бренда работодателя; владеть технологиями формирования имиджа, обеспечения функционирования связей с общественностью во внутренней и внешней среде организации	ДПК-3.1	Способность осуществлять организационные коммуникации с позиции управленческого лидерства и стандартизации управленческих процессов.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-31.1 – способность использовать формировать слаженный, нацеленный на результат трудовой коллектив используя механизмы управления социальным развитием персонала, стандартизацию и сертификацию персонала, внутрикорпоративных коммуникаций, социального лидерства	<p>Знание основ организационно-управленческого механизма управления внутрикорпоративными коммуникациями.</p> <p>Знание функций и методов стандартизации и сертификации персонала в организации.</p> <p>Определение наиболее эффективных методов управления внутрикорпоративными коммуникациями.</p>	<p>Демонстрирует знание основ организационно-управленческого механизма управления внутрикорпоративными коммуникациями.</p> <p>Демонстрирует знание функций и методов стандартизации и сертификации персонала в организации.</p> <p>Определяет наиболее эффективные методы управления внутрикорпоративными коммуникациями.</p>
ДПК-3.1 – способность осуществлять организационные коммуникации с позиции управленческого лидерства и стандартизации управленческих процессов	<p>Владеет знаниями теоретико-методологических основ социального лидерства, коммуникационных процессов, стандартизации управленческих процессов.</p> <p>Применяет на практике методологические основы социального лидерства, коммуникационных процессов, стандартизации управленческих процессов.</p>	<p>Демонстрирует знание теоретико-методологических основ социального лидерства, коммуникационных процессов, стандартизации управленческих процессов.</p> <p>Применяет на практике методологические основы социального лидерства, коммуникационных процессов, стандартизации управленческих процессов</p>

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		для решения конкретных профессиональных задач.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Сущность лидерства. Исторические истоки лидерства.
2. Сущность и характеристика четырех групп лидерских качеств: физиологических, психологических, интеллектуальных и личностных.
3. Субъекты лидерства.
4. Объекты лидерства.
5. Социальная среда лидерства.
6. Отношения доминирования и подчинения в лидерстве на государственной службе.
7. Отношения влияния и следования в лидерстве на государственной службе.
8. Сущность соотношения между отдельными личностными характеристиками и лидерством согласно теории великого человека.
9. Сущность и основные положения стилей лидерства Курта Левина.
10. Сущность поведенческого подхода в изучении лидерства.
11. Сущность ситуационного подхода в изучении лидерства.
12. Формальная и неформальная группы: сущность и отличия; особенности формирования отношений в каждой из них.
13. Основные факторы, влияющие на поведение лидера согласно модели Фреда Фидлера: характеристика и пути практического применения.
14. Способности успешного лидера: характеристика и пути формирования. Харизма лидера.
15. Структура и характеристика «внутренних» и «внешних» навыков лидера на государственной службе.
16. Эффективность межличностной коммуникации в рамках двух основных социально значимых функций - взаимодействия и воздействия на государственной службе.
17. Сущность и ключевые особенности ситуационного лидерства.
18. Авторитарный стиль управления: сущность и условия использования на государственной службе.
19. Демократический стиль управления: сущность и условия использования на государственной службе.
20. Стили управленческой решётки Блейка и Моутон, применение их на государственной службе.
21. Качества лидера (руководителя команды), его роль и место в команде на государственной службе.
22. Делегирующий стиль управления: сущность и условия использования на государственной службе.
23. Подбор команды, нормы и правила командной работы на государственной службе.
24. Принципы формирования управленческой команды на государственной службе.
25. Роль консенсуса в процессе принятия коллективных управленческих решений, основные пути его достижения в командах на государственной службе.
26. Ценностные ориентиры и их роль в формировании командного подхода на государственной службе.

27. Основные этапы становления и развития управленческих команд на государственной службе.

28. Подбор персонального состава команды. Личные и профессиональные характеристики людей, востребуемые в команде на государственной службе.

Пример кейса на экзамен

Ситуация

В проектном отделе информационной компании работали инженерами две женщины - Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.

Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылаясь на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Вопросы и задания

Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?

Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?

Предложите компании решение проблемы.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы

	отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно», если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ,

грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам»,».

Краткие методические указания по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван

определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Ашин Г.К. Основы политической элитологии: учебное пособие. – Ростов н/Д: Дониздат, 2012. – 608 с.
2. Кларк Д. Персональный ребрендинг: как изменить свой имидж, сохранив репутацию. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 212 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/39334>
3. Уитмор Дж/ Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 312 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/22808>

6.2. Дополнительная литература

1. Вернигорова Т.П. Социальное лидерство и управленческая элита: учебное пособие для студентов вузов... по специальностям "Государственное и муниципальное управление" и "Управление персоналом" / РАГС при Президенте РФ; Кафедра государственной службы и кадровой политики. – Саратов: Научная книга, 2011. – 230 с.
2. Нечипоренко В.С. Социальное лидерство и управленческая элита: учебное наглядное пособие / РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 164 с.
3. Юкош В. Стратегия изменений и достижение лидерства организацией / В. Юкош // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 95–100.
4. Northouse P.G. Leadership: Theory and practice // Sage publications. – 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Адизес И.К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / пер. с англ. И.К. Адизес. – М.: Альпина

Паблишер, 2014. – 312 с.

2. Белбин М. Р. Типы ролей в командах менеджеров / Белбин, Мередит Р. – М.: Нипро, 2004. – 220 с.

3. Вернигорова Т.П., Нечипоренко В.С. Социальное лидерство и управленческая элита. – Саратов: Научная книга, 2011. – 311 с.

4. Ермак А. Команда, которую создал я [Электронный ресурс] / Ермак А. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 476 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43554.html>.

5. Жуков Ю.М. Технологии командообразования [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 320 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8870.html>.

6. Корниенко В.И. Построение управленческой команды: учебное пособие / В.И. Корниенко, Ю.Н. Лапыгин; РАНХиГС при Президенте РФ, Владимирский филиал. – Владимир: Изд-во Владимирского филиала РАНХиГС, 2012. – 266 с.

7. Корниенко В.И. Управленческая команда: формирование и технологии функционирования: учебное пособие / Корниенко В.И.; РАГС при Президенте РФ, Кафедра менеджмента. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 190 с.

8. Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс] / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 113 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/829.html>

9. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник для бакалавров / Е.В. Селезнева. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 429 с.

10. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.В. Селезнева. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 429 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-4361-0.

11. Спивак В.А. Лидерство. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / В.А. Спивак. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 361 с. – (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00898-2.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.

2. Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Российская газета. 2003. 31 мая. № 103.

3. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. № 162.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Научная библиотека МГУ им. М.В.Ломоносова – www.nbmgu.ru

2. Научная библиотека Санкт-Петербургского государственного университета - www.lib.pu.ru

3. Центральная библиотека образовательных ресурсов. Режим доступа: <http://www.edulib.ru/>

4. Сводный каталог электронных библиотек. Режим доступа: <http://www.lib.msu.ru/journal/Unilib/main.htm>

5. Базы данных ИНИОН. Режим доступа: <http://www.inion.ru/product/db.htm>

6. Библиотека образовательного портала «Экономика, социология, менеджмент». Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/>

7. Библиотека федерального портала «Российское образование». Режим доступа: <http://www.edu.ru/>

8. Библиотека учебной и научной литературы русского гуманитарного интернет университета. Режим доступа: <http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx>
9. Экономический и социальный совет ООН (Язык сайта – английский). Режим доступа: <http://www.un.org/en/development/index.shtml>; Режим доступа: <http://www.un.org/en/ecosoc/>

6.6. Иные источники

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]. /Т.Ю.Базаров. – М.: Мастерство, 2002. – 224 с.
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента [Текст]. – Изд. 4-е доп и испр. – М.: ООО «Издательство ЭЛИТ», 2004. – 560 с.
3. Магура М.И. Современные персонал технологии [Текст] / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», 2001. – 376 с.
4. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала [Текст]: учебно-практическое пособие / И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. – Изд-е 2-е, испр. и доп. – М.; ИКЦ «МарТ; Ростов н/Д: Издательский центр МарТ, 2004. – 240 с.
5. Шайн Э. Организационная культура и лидерство [Текст]. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Текст] / Дэниел Гоулман, Энни Макки, Ричард Бояцис. – М., Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>