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

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой государственного и
муниципального управления

Протокол от «29» июня 2018 г. № 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05.ДВ.01.01 РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

РИЛ
(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

Система государственного и муниципального управления
(направленность (профиль))

Магистр
(квалификация)

Очная, очно-заочная, заочная
Формы обучения

2019
(год набора)

Москва, 2018 г.

Автор–составитель:

Директор центра избирательных технологий ИГСУ, кандидат социологических наук Пызин В.А.

Заведующий кафедрой:

Профессор с возложением обязанностей заведующего кафедрой государственного и муниципального управления, доктор юридических наук, доцент Ботнев В.К.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 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 22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 25
6.1. Основная литература 26
6.2. Дополнительная литература 26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 27
6.4. Нормативные правовые документы 27
6.5. Интернет-ресурсы 28
6.6. Иные источники 28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 30

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

1.1 Дисциплина Б1.В.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	владение технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.2	Способность самостоятельно применять технологии и методы руководства и лидерства, механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления
ПК-16	способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях	ПК-16.2	Способность к эффективной работе в рамках междисциплинарных проектов, при осуществлении государственного управления в сфере межличностного взаимодействия, взаимодействия государства и общества

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
использование технологий управления персоналом, формирование команд для решения поставленных задач.	ПК-1.2	**на уровне знаний:** знать концепции и приемы лидерства и методы командообразования, особенности командной работы;
		на уровне умений: использовать современные приемы лидерства и методы командообразования, особенности командной работы;
		на уровне навыков: осуществлять профессиональную управленческую деятельность с использованием современных методов и стилей руководства и лидерства
работа в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно	ПК-16.2	**на уровне знаний:** знать систему, формы и методы групповой и командной работы, межведомственного взаимодействия, работы в смежных областях;

воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; кооперация в рамках междисциплинарных проектов, работа в смежных областях		**на уровне умений:** определять задачи междисциплинарного проекта на каждом этапе его реализации и способствовать их достижению;
		на уровне навыков: выбирать оптимальные формы и методы руководства и командообразования и/или разрешения конфликтов

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем по очной форме обучения, составляет 32 часа: лекции – 8 часов, практические занятия – 24 часа. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем по очно-заочной форме обучения, составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 56 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем по заочной форме обучения, составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 52 часа. Контрольная форма – зачет, 4 часа

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины», Б1.В.05 Модуль ««Проблемы государственной и муниципальной службы».

Дисциплина Б1.В.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» предусмотрена в 3 семестре по очной форме обучения, в 4 семестре по очно-заочной форме обучения, в 4 и 5 семестрах по заочной форме обучения.

Изучение дисциплины Б1.В.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» основывается на результатах изучения дисциплин Б1.В.05.01 «Профессиональная этика государственного служащего» (1 семестр на очной форме обучения, 2 семестр на очно-заочной форме обучения, 3 семестр на заочной форме обучения), Б1.В.05.02 «Государственная гражданская служба» (2 семестр на очной и очно-заочной формах обучения, 1 и 2 семестры на заочной форме обучения), ФТД.В.02 «Антикоррупционная политика государства» (2 семестр на очной и очно-заочной формах обучения, 1 семестр на заочной форме обучения).

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б2.В.01(П) «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)» (4 семестр по очной форм обучения, 5 семестр по очно-заочной и заочной формам обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование	Объем дисциплины, час.	Форма

	тем и/или разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости [1], промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	22	4		8		10	О, ПЗ
Тема 2	Индивидуальные стратегии лидерства	25	2		8		15	О, ПЗ
Тема 3	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	25	2		8		15	О, ПЗ, Р
Промежуточная аттестация								Зачет
	Всего:	72	8		24		40	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	24	2		4		18	О, ПЗ
Тема 2	Индивидуальные стратегии лидерства	25	2		4		19	О, ПЗ
Тема 3	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	23			4		19	О, ПЗ, Р
Промежуточная аттестация								Зачет
	Всего:	72	4		12		56	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	23	2		4		17	О, ПЗ
Тема 2	Индивидуальные стратегии лидерства	23	2		4		17	О, ПЗ
Тема 3	Оценка лидерских	22			4		18	О, ПЗ, Р

[1] Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), выполнение практических задания (ПЗ).

	компетенций и лидерского потенциала							
Промежуточная аттестация		4						Зачет
	Всего:	72	4		12		52	

Содержание дисциплины

Тема 1. Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания

Определение понятий руководство и лидерство. Формальное и неформальное лидерство. Лидерство как статус. Лидерство как процесс. Проблемы развития лидерских компетенций. Социальная ответственность лидера. Ответственность как индивидуальное авторство жизни. Особенности ответственности лидера. Значение влияния и лидерства в организационном поведении. Лидерство и управленческие коммуникации. Мотивация и развитие сотрудников. Мифы мотивации. Коучинг сотрудников.

Тема 2. Индивидуальные стратегии лидерства

Истоки и классические исследования лидерства. Феномен лидерства и современные подходы к его оценке. Организационное лидерство: функции и компетенции. Концепции лидерства: личностная теория, поведенческий подход, континуум лидерского поведения, решетка лидерства Блейка – Моутон, ситуационный подход к лидерству и др. Стили лидерства, организационная ситуация и принятие качественных решений. Власть и лидерство, источники влияния и авторитет. Лидер как носитель и созидатель организационной культуры

Тема 3. Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала

Лидерский самоменеджмент. Баланс успехов и неудач. Оценка сильных и слабых сторон. Диагностика лидерского и управленческого потенциала (перечень характеристик для оценки, методики оценки: опросник управленческого потенциала, методика оценки общей и социальной самоэффективности, методика «Якоря карьеры»).

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.05.ДВ.01.01 «Руководство и лидерство» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	Опрос, выполнение практических заданий
Тема 2.	Индивидуальные стратегии лидерства	Опрос, выполнение практических заданий

Тема 3.	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	Опрос, выполнение практических заданий реферат

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в устной форме по вопросам и выполнения типовых заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами по вопросам к опросам;
- участие в обсуждении докладов,
- участие в выполнении практических заданий,
- выполнение рефератов,
- участие в обсуждении рефератов.

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.

Критерии оценивания практического задания:

- правильность и своевременность выполнения практического задания;
- глубина проработки проблемы;
- обоснованность выводов и заключений.

Критерии оценивания выполнения реферата:

- правильность и своевременность выполнения реферата;
- глубина проработки проблемы;
- обоснованность выводов и заключений.

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, участия в выполнении практических заданий, а также подготовки рефератов.

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

Вопросы / темы для подготовки к опросам (дискуссиям) (темы докладов):

Тема 1. Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания

Вопросы для подготовки к опросу

1. Определение понятий руководство и лидерство.
2. Формальное и неформальное лидерство.
3. Лидерство как статус. Лидерство как процесс.
4. Проблемы развития лидерских компетенций.
5. Социальная ответственность лидера.
6. Значение влияния и лидерства в организационном поведении.

Практические задания[2]

[2] Практические задания приводятся по: Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-

1. Охарактеризуйте свою студенческую группу в соответствии с критериями социальной группы (размер, фаза развития, ведущая деятельность, направленность активности, длительность существования, степень регламентации отношений и деятельности, характер отношений между членами группы, уровень развития).

Есть ли в вашей группе ярко выраженный лидер? Может быть, функции лидера выполняют в той или иной ситуации разные члены группы? Занимает ли лидер свою позицию на уровне и неофициальной, и официальной структуры (например, является одновременно старостой группы)? Какие функции выполняет неформальный лидер, а какие — формальный?

2. Какие роли преимущественно играет в вашей студенческой группе лидер? Какая из этих ролей является главной, с точки зрения группы, какая удается лидеру лучше всего, а какая — хуже всего? Какая роль должна была бы стать для лидера основной, если бы ваша группа неожиданно оказалась в сложной ситуации?

3. Как взаимосвязаны особенности группы, личностные особенности ее лидера, групповые задачи и условия их реализации?

4. Сравните существующие в науке методологические подходы к исследованию лидерства. Каковы достоинства и ограничения каждого из подходов?

5. Выберите по одной, наиболее интересной для себя, концепции лидерства из ситуационного, поведенческого и ценностного подходов. Какие свои особенности как лидера можно максимально глубоко исследовать, опираясь на данные концепции?

6. Какие методологические подходы наиболее продуктивно можно использовать как взаимодополнительные при изучении:

а) организационного лидерства в рамках малых групп;

б) организационного лидерства в рамках средних групп (предприятий);

в) политического лидерства;

г) интеллектуального лидерства?

7. Используя Матрицу стилей руководства по У. Рединگу как концептуальную схему, охарактеризуйте по всем критериям:

а) лидера вашей студенческой группы;

б) лидера любой политической партии;

в) руководителя крупного предприятия;

г) крупного ученого, руководителя научного коллектива.

8. Проведите в вашей студенческой группе опрос с помощью методики выявления мотиваторов социально-психологической активности личности[3], чтобы выявить ведущие потребности-мотиваторы каждого члена группы и определить структуру их мотивации как потенциальных лидеров.

9. Кого из отечественных и зарубежных лидеров прошлого и современности (политических или духовных деятелей, полководцев, ученых и т.п.) вы считаете своим идеалом? Используя биографическую литературу и интернет-источники, напишите его психологический портрет (несмотря на то, что это ваш идеал, постарайтесь писать его объективно, фиксируя не только положительные, но и отрицательные качества и (или) поступки). Насколько у вас выражены те качества, которые присущи вашему идеалу? Что вам необходимо сделать, чтобы развить необходимые вам как потенциальному лидеру качества, или преодолеть те качества, которые мешают вам стать лидером?

10. Попробуйте составить списки норм, которыми должны руководствоваться современные организационные лидеры (или которые они декларируют как свое руководство к действию и которыми они руководствуются в действительности.

534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450084/p.46 (дата обращения: 03.04.2020).

[3] См.: Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. С. 94-95.

Сравните эти списки. Чем, на ваш взгляд, обусловлена действительная ориентация лидеров на ту или иную норму? Подумайте, на самом ли деле эти нормы отвечают интересам развития организационной структуры и общества в целом. В чем причины существования подобной системы норм?

Тема 2. Индивидуальные стратегии лидерства

Вопросы для подготовки к опросу

1. Лидерство и управленческие коммуникации.
2. Мотивация и развитие сотрудников.
3. Истоки и классические исследования лидерства.
4. Феномен лидерства и современные подходы к его оценке.
5. Организационное лидерство: функции и компетенции.
6. Концепции лидерства.
7. Стили лидерства, организационная ситуация и принятие качественных решений.

Практические задания[4]

1. Понаблюдайте за тем, как общается с окружающими в тех или иных ситуациях какой-либо политический лидер.

Чем определяются особенности его общения? Насколько эффективно это общение? С чем связаны затруднения в ходе общения? Если бы вы оказались на месте этого лидера в той же ситуации, вы бы общались также или как-то иначе? Почему?

2. Об уровне коммуникативной компетентности можно судить по тому, насколько человек способен адаптироваться к разным ситуациям общения.

Используя методику оценки способности к самоуправлению в общении[5] оцените свой уровень развития этой способности. Проанализируйте полученный результат. Что необходимо вам для того, чтобы развить данную способность?

3. Оцените свое умение слушать других людей, используя методику, предложенную А.В. Батаршевым[6]. Проанализируйте полученные результаты. Если они свидетельствуют о низком уровне этого умения, подумайте, чем это вызвано и что необходимо сделать для его повышения.

4. Составьте опорный конспект речи, с которой вы хотели бы выступить перед аудиторией, а затем попробуйте произнести ее. Сделайте аудиозапись (если возможно — видеозапись) своей речи и проанализируйте ее. Подумайте, что получилось и что не получилось у вас в ходе выступления и что необходимо вам развивать.

5. Подумайте, что для вас является (или может являться) самым сильным мотиватором: в процессе учебы; в профессиональной деятельности; в неформальном взаимодействии с другими людьми. Какие мотивы, помимо самого сильного, включены в структуру мотивации в каждой из ситуаций? Что может стимулировать вас, если вы вынуждены выполнять неинтересное для себя (учебное, профессиональное или бытовое) задание?

6. Предложите членам своей студенческой группы провести ролевую мини-игру «Мотивация организационного поведения». Представьте, что вы - сотрудники какой-либо организации. Распределите должностные обязанности. Используя методику оценки мотивации организационного поведения[7], выявите структуру мотивации

---

[4] Практические задания приводятся по: Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. с. 46 — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450084/p.46 (дата обращения: 03.04.2020).

[5] См.: Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Издательство Института психотерапии, 2002. С. 164—165.

[6] См.: Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или Как определить организаторские и коммуникативные качества личности. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999.

[7] См.: Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. С. 90—91.

организационного поведения для каждого из участников игры. Проанализируйте полученные результаты.

7. Попробуйте определить ваши ролевые предпочтения как возможного члена управленческой команды, используя методику диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации, предложенную В.Г. Асеевым и Ю.В. Синягиным[8]. Попросите (если представится возможность) заполнить тот же тест кого-либо из действующих управленцев. Проанализируйте полученные результаты.

Какие из выделенных ролевых позиций наиболее важны для лидера?

8. Используя приведенную ниже таблицу 1 как концептуальную схему, проведите в своей студенческой группе ролевую игру «Образование команды». Хорошо, если проект, под который создается команда, в действительности будет важен для вашей группы.

Таблица 1. Динамика образования команды

Этапы	Вопросы членов команды	Межличностные отношения	Проблемы, связанные с заданием	Эффективное поведение лидера
Формирования	Что представляют собой другие члены команды? Что происходит? Чего от меня ожидают? Куда мы движемся и почему? Кто здесь лидер? Какие у нас цели? Как я вписываюсь в команду? Каков объем предстоящей работы?	Молчание. Самоосознание. Зависимость. Поверхностный характер. Реактивное поведение. Неопределенность	Ориентация членов команды. Создание комфортной атмосферы в команде. Формирование атмосферы доверия. Установление отношений с лидером. Прояснение целей	Вводные мероприятия. Ответы на вопросы. Выработка оснований для взаимного доверия. •Формирование модели ожидаемого поведения. Прояснение целей, правил, процедур и ожиданий
Бурления	Как мы будем разрешать разногласия? Как мы будем сообщать негативную информацию? Можно ли изменить состав команды? Как мы будем принимать решения при наличии разногласий? Нужен ли нам именно такой лидер? Хочу ли я	Поляризация членов команды. Формирование коалиций. Конкуренция между членами команды. Разногласия с лидером. Оспаривание точек зрения других членов команды Нарушение командных норм	Управление конфликтами. Легитимизация продуктивного выражения индивидуальности. Преодоление группового единомыслия. Анализ ключевых процессов командной работы Превращение противостояния	Определение общего противника и укрепление видения перспективы. Порождение у членов команды приверженности и ее целям. Превращение учеников в учителей Эффективное посредничество Обеспечение

[8] См.: Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации : метод. пособие / под общ. ред. Ю. В. Синягина. М. : Изд-во РАГС, 2009. С. 44—45.

	оставаться членом этой команды?		во взаимодействие	признания достижений команды и ее отдельных членов. Укрепление стиля мышления «выигрыш — выигрыш»
Выработки норм	Каковы принятые нормы и ожидания? Насколько я должен подчиняться принятым нормам? Какую роль я должен играть? Поддержат ли меня? Куда мы движемся? Каким должен быть мой вклад в работу команды и насколько я должен быть предан ее целям?	Сотрудничество. Игнорирование разногласий. Конформизм по отношению к стандартам и ожиданиям. Покорность в отношении указаний лидера. Усиление межличностного притяжения. Преданность командному видению перспективы	Поддержание единства и связности. Дифференциация и уточнение ролей. Определение уровня личного вклада в работу команды. Прояснение будущего. Решение вопроса об обязательствах в отношении будущего команды	Помощь в распределении ролей между членами группы. Демонстрация поддержки членам группы. Обеспечение обратной связи. Формулирование видения перспективы для членов команды. Помощь в формировании приверженности видению перспективы
Функционирования	Как мы будем непрерывно совершенствоваться? Как мы можем укреплять инновационный и творческий подход к делу? Как мы можем использовать наши ключевые навыки? Какие усовершенствования могут быть привнесены в процессы нашей групповой работы? Как мы можем	Высокое взаимное доверие. Безусловная преданность членов группы. Многосторонность взаимоотношений между членами группы. Взаимное обучение и помощь в развитии. Предпринимательский дух. Самодостаточность	Укрепление ключевых навыков. Поддержание духа постепенного совершенствования. Предвидение нужд клиентов и предваряющие отклики на их запросы. Повышение темпов работы и сокращение сроков. Поощрение	Поддержка одновременно постепенного совершенствования и инноваций. Закрепление культуры качества в работе команды. Обеспечение регулярной обратной связи относительно функционирования команды. Поддержка и направление

	поддерживать высокий уровень энергии и преданности целям группы?		творческого подхода к решению проблем	членов команды. Помощь команде в предотвращени и возврата к пройденным стадиям развития

В ходе работы над проектом фиксируйте, что происходит с командой (по всем выделенным параметрам). Окончательный анализ результатов игры проведите после завершения работы над проектом.

9. В каком направлении, по вашему мнению, необходимо развивать групповую культуру и индивидуальную культуру лидера, чтобы, с одной стороны, каждый член группы мог наиболее эффективно реализовать себя, а с другой стороны, группа эффективно решала общие задачи и гармонично развивалась?

Тема 3. Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала

Вопросы для подготовки к опросу

1. Власть и лидерство, источники влияния и авторитет.
2. Лидер как носитель и созидатель организационной культуры.
3. Лидерский самоменеджмент.
4. Баланс успехов и неудач.
5. Оценка сильных и слабых сторон. Диагностика лидерского и управленческого потенциала

Практические задания[9]

1. Вспомните нескольких современных отечественных и зарубежных духовных, интеллектуальных, политических и организационных лидеров. Какие источники власти для каждого из них являются основными? Почему?

2. Понаблюдайте за лидером вашей студенческой группы. Попробуйте определить, какими видами власти он пользуется преимущественно, и в каких ситуациях использует тот или иной вид власти. Насколько эффективно он использует свою власть в тех или иных ситуациях?

3. Попробуйте воспроизвести эксперимент Р.Л. Кричевского[10] по исследованию идентификации с лидером.

Ннапишите сочинение, используя следующую схему:

«Расскажите, какие черты характера и особенности поведения вашего товарища (товарищей) вам больше всего нравятся, какими из этих черт вы хотели бы обладать. Опишите ситуации, в которых подобные черты характера или манера поведения вашего товарища раскрылись наиболее ярко.

Напишите, не замечали ли вы за собой в каких-либо ситуациях стремления поступать так же, как этот человек.

Укажите, не замечали ли вы каких-либо изменений в своем характере под влиянием кого-то из членов своей студенческой группы. Если такие изменения имеют

---

[9] Практические задания приводятся по: Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. с. 46 — URL: http://www.biblio-online.ru.ezpro "

[10] См.: Кричевский Р. Л. Психология лидерства : учеб. пособие. М. : Статут, 2007.

место, в чем они выражаются? Повторяете ли вы черты характера своего товарища, в каких ситуациях это особенно заметно?

Отметьте, не является ли кто-нибудь из членов вашей группы образцом для вас в каких-либо поступках в той или иной ситуации. Не задумываетесь ли вы, прежде чем совершить какой-то поступок, а как бы поступил в этом случае ваш товарищ? Если это имело место в действительности, опишите такие случаи подробнее».

Проанализируйте сочинение, в частности, выпишите все качества членов вашей студенческой группы, по которым отмечалась идентификация; подсчитайте частоту упоминания каждого качества и выясните, сколько таких упоминаний приходится на долю каждого члена вашей группы. Выясните, кто из членов вашей студенческой группы оказывает на вас наибольшее влияние. Напишите такое же сочинение о ком-либо еще (за пределами студенческой группы), кто, по вашему мнению, оказывает на вас наибольшее влияние.

4. Представьте себе, что вам необходимо преодолеть три фильтра психологической защиты другого человека, повлиять на которого для вас очень важно.

Какие формы, типы, методы и тактики психологического воздействия вы будете использовать, чтобы последовательно преодолеть каждый из этих фильтров? Что, по вашему мнению, в наибольшей степени повлияет на выбор тех или иных средств психологического воздействия?

5. Используя таблицу 2 как концептуальную схему, в диаде или в малой группе проведите ролевую мини-игру, в ходе которой один из ее участников будет играть роль инициатора авторитарного, а другой - роль инициатора диалогического психологического воздействия.

Таблица 2. Сравнительная характеристика авторитарного и диалогического типа психологического воздействия

Параметры анализа	Авторитарный тип воздействия	Диалогический тип воздействия
Психологическая установка инициатора воздействия	«Сверху вниз»	На равных
Психологическая позиция адресата воздействия	Пассивный объект воздействия, слушающий и воспринимающий информацию	Равноправный, активный участник взаимодействия, который имеет право на собственное мнение, т.е. не только поддерживает обратную связь, но и участвует в процессе достижения цели общения
Способ представления содержания сообщения	Аксиома или догма	Проблема или задача
Форма высказывания	Безличная («считается», «есть мнение», «известно, что…» и т.п.)	Персонифицированная («я считаю», «по моему мнению», «мне известно, что…»)
Средства воздействия	Приказ, требование, команда, внушающее наставление и т.п.)	Совет, предложение, вопрос, приемы косвенного внушения и т.п.)
Учет особенностей адресата	Не осуществляется	Осуществляется
Собственные чувства инициатора воздействия по отношению к содержанию сообщения, ситуации и адресатам	Скрываются	Открыто выражаются

Особенности невербального сопровождения сообщения	Невыраженная мимика, закрытые жесты	Открытая жестикуляция, активная мимика
Принцип построения этапов воздействия	Монофония («одно мнение — один голос»)	Полифония (много мнений — много голосов)
Пространственная позиция инициатора воздействия	«Над адресатом» (во главе стола, на кафедре, на трибуне и т.п.)	На одном уровне (за круглым столом, рядом и т.п.)
Пространственная позиция адресатов в массовых формах воздействия	Каждый адресат видит только инициатора	Адресаты видят не только инициатора воздействия, но и друг друга

Разыграйте несколько ситуаций, в которых могут быть использованы эти типы воздействия. Обсудите затем: в каких ситуациях тот или иной тип воздействия был более эффективен; какие чувства испытывали в процессе воздействия его инициатор и адресат; как иначе в той же ситуации можно было бы вести себя, чтобы получить аналогичный результат или повысить эффективность воздействия.

6. Используя приведенную ниже таблицу 3 как концептуальную схему, оцените интенсивность своего саморазвития и проблемные зоны этого процесса.

Таблица 3. Характеристики личности с остановленным / активным саморазвитием

Личность, саморазвитие которой…	
приостановлено…	идет активно…
…уклоняется от ответственности за обучение…	…отвечает за обучение…
…не умеет познавать себя…	…стремится изучить себя…
…не может выделить время для саморазвития…	…оставляет время для развития…
…уклоняется от препятствий…	…приветствует препятствия…
…не воспринимает обратную связь…	…ищет обратную связь…
…избегает самоанализа…	…выделяет время для рефлексии…
…подавляет свои чувства…	…исследует свои чувства…
…не занимается самопроверкой…	…оценивает свой опыт…
…ограничивает свои побуждения…	…читает и активно дискутирует…
…не знает собственных возможностей и не верит в них…	… верит в свой потенциал…
…предпочитает игровые взаимоотношения…	…старается быть более открытым…
…не подозревает о различных влияниях на себя…	…осознает влияние на себя…
…игнорирует профессиональное развитие…	…управляет профессиональным развитием…
…находится в постоянном кризисе…	…эффективно преодолевает кризис…
…не получает удовольствия от изменений в работе…	…реагирует на изменения в карьере…

2. Насколько, по вашему мнению, развиты у вас готовность к саморазвитию, многоконтекстное творческое мышление, эмоциональная сфера, аналитико-прогностический опыт в области саморазвития, ценностное отношение к самосовершенствованию? Какие пути для совершенствования каждого из этих факторов существуют у вас?

3. Используя приведенную ниже таблицу 4 как концептуальную схему, определите, какого типа внутриличностные конфликты характерны для вас. Насколько вы способны эффективно разрешать внутриличностные конфликты? Какие стратегии разрешения

подобных конфликтов вы используете? Что необходимо для того, чтобы внутриличностный конфликт можно было использовать как инструмент своего развития как лидера?

Таблица 4. Типология внутриличностного конфликта как фактора развития лидера

Основание классификации	Виды внутриличностного конфликта
Деятельностный аспект стремления лидера к саморазвитию и самореализации	Конфликт отсутствия цели — невозможность или неспособность постановки значимых целей жизни, наличие которых представляется субъективной ценностью. Операциональный конфликт — при наличии значимых целей жизни лидер сталкивается с невозможностью или неспособностью выбора средств и методов для их достижения. Конфликт утраты значимости деятельности — характерно ощущение, что осуществляемая деятельность не ведет к саморазвитию и самореализации. Конфликт «зоны комфорта» — отказ от деятельности, направленной на саморазвитие и самореализацию, в пользу другой деятельности, которая представляется не менее важной (подавление более значимых задач менее значимыми)
Хронологический аспект стремления лидера к саморазвитию и самореализации	Конфликт ретроактивного смещения временной перспективы — преобладание ценности индивидуального прошлого по сравнению с настоящим и будущим по причине оценки человеком своего прошлого как времени, в котором объективные и субъективные обстоятельства наиболее способствовали саморазвитию и самореализации. Конфликт проактивного смещения временной перспективы — гипертрофированная ценность индивидуального будущего, которое, по мнению человека, содержит гораздо более благоприятные перспективы саморазвития и самореализации, чем настоящее
Длительность конфликта	Кратковременный (ситуативный) внутриличностный конфликт — имеет короткие временные рамки, доминирование одного из его полюсов происходит достаточно быстро. Затяжной внутриличностный конфликт — характеризуется значительной протяженностью во времени. Человек долгое время оказывается не в состоянии

	сделать выбор. Ситуация поляризации отмечена выраженным состоянием дискомфорта, и в результате в психологической реальности личности создается травмирующая картина конфликта
Сила конфликта	Потенциальный конфликт — слабая выраженность поляризации смысловых образований, продолжающаяся до тех пор, пока субъект не приступил к реализации деятельности, несущей противоречивые ценностные отношения. Компенсированный конфликт — возникает в момент осознания поляризации смысловых образований и определяется тем, что разность силы обоих полюсов и их тенденция к доминированию стремятся к нулю. Декомпенсированный конфликт — возникает в результате принятия решения и характеризуется возрастанием ценностно-смысловой значимости (доминированием) одного из полюсов и ослабеванием дискомфорта
Форма конфликта	Деструктивный конфликт — связан с попустительским отношением субъекта к конфликту, приводит к психическому истощению, ослаблению здоровья, снижению уровня акмеологической культуры. Конструктивный конфликт — контролируемое и управляемое взаимодействие субъекта со своим конфликтом; увеличивает личностный ресурс, повышает эффективность процесса саморазвития, обеспечивает высокий уровень акмеологической культуры
Функции конфликта в контексте развития лидера	Интегрирующий конфликт — полное разрешение конфликта, в результате чего происходит позитивная дезинтеграция личности и, как следствие, эффективное саморазвитие и самореализация. Дезинтегрирующий конфликт — возникает как следствие негативно разрешенного или неразрешенного внутриличностного конфликта, что приводит к негативной дезинтеграции личности, развитию негативного психического состояния и отдалению саморазвития и самореализации

Темы рефератов

1. Лидерство как процесс и как статус.

2. Современные лидеры в России и в мире.
3. Лидерство в организационно-командном взаимодействии.
4. Лидерство как индивидуальная жизненная и карьерная стратегия.
5. Мотивация достижения и мотивация к лидерству.
6. Риски в лидерском поведении, их оценка.
7. Самокоучинг.

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-1	владение технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.2	Способность самостоятельно применять технологии и методы руководства и лидерства, механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления
ПК-16	способность к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях	ПК-16.2	Способность к эффективной работе в рамках междисциплинарных проектов, при осуществлении государственного управления в сфере межличностного взаимодействия, взаимодействия государства и общества

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.2 Способность самостоятельно применять технологии и методы руководства и лидерства, механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления	Определено содержание методов руководства и лидерства в системе государственного и муниципального управления, применены механизмы разрешения конфликтов Определены сущность, принципы и структура управления персоналом как механизма реализации	Применяет технологии и методы управления персоналом и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления Определяет концептуальные основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления и механизмы ее реализации.

	кадровой политики.	
ПК-16.2 Способность к эффективной работе в рамках междисциплинарных проектов, при осуществлении государственного управления в сфере межличностного взаимодействия, взаимодействия государства и общества	Определены принципы формирования команды, принципы взаимодействия государства и общества Выявлены проблемы в создании и организации работы команды, при взаимодействии государства и общества, а также их причины Определены способы работы с конфликтами в команде на этапах ее создания и функционирования, формы и методы взаимодействия государства и общества Выявлена специфика работы в смежных областях, учтены особенности реализации междисциплинарных проектов	Определяет принципы формирования команды, принципы взаимодействия государства и общества Выявляет проблемы в создании и организации работы команды, при взаимодействии государства и общества, а также их причины Определяет способы работы с конфликтами в команде на этапах ее создания и функционирования, формы и методы взаимодействия государства и общества Понимает специфику работы в смежных областях, особенностей реализации междисциплинарных проектов в установленной сфере деятельности, в том числе в таких областях как государственное управление в сфере налогов и сборов

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Руководство и лидерство: понятие, содержание, значение.
2. Основные концепции лидерства.
3. Особенности ответственности лидера.
4. Значение влияния и лидерства в организационном поведении.
5. Лидерство и управленческие коммуникации.
6. Факторы, влияющие на развитие лидерских качеств.
7. Лидерство как процесс и как статус.
8. Проблемы развития лидерских компетенций.
9. Технологии лидерского поведения.
10. Лидерство в кризисных ситуациях (на конкретном примере).
11. Управление развитием лидерского потенциала.
12. Мотивация достижения и мотивация к лидерству.
13. Риски в лидерском поведении, их оценка.
14. Лидерский самоменеджмент.
15. Баланс успехов и неудач. Оценка сильных и слабых сторон.
16. Диагностика лидерского и управленческого потенциала.
17. Планирование карьеры и лидерство.
18. персональный менеджмент лидера.
19. Лидерство как процесс и как статус.
20. Современные лидеры в России и в мире.
21. Лидерство в организационно-командном взаимодействии.
22. Лидерство как индивидуальная жизненная стратегия.
23. Лидерство как индивидуальная карьерная стратегия.

24. Мотивация достижения
25. Мотивация к лидерству.
26. Риски в лидерском поведении, их оценка.
27. Самокоучинг лидерских качеств.
28. Определение понятий руководство и лидерство.
29. Формальное и неформальное лидерство.
30. Социальная ответственность лидера.
31. Значение влияния и лидерства в организационном поведении.
32. Лидерство и управленческие коммуникации.
33. Мотивация и развитие сотрудников.
34. Истоки и классические исследования лидерства.
35. Феномен лидерства и современные подходы к его оценке.
36. Организационное лидерство: функции и компетенции.
37. Концепции лидерства.
38. Стили лидерства, организационная ситуация и принятие качественных решений.
39. Власть и лидерство, источники влияния и авторитет.
40. Лидер как носитель и созидатель организационной культуры.
41. Лидерский самоменеджмент.
42. Баланс успехов и неудач.
43. Оценка сильных и слабых сторон.
44. Диагностика лидерского и управленческого потенциала.
45. Личностная теория лидерства.
46. Поведенческий подход к лидерству.
47. Решетка лидерства Блейка – Моутон.
48. Континуум лидерского поведения.
49. Ситуационный подход к лидерству.
50. Стили лидерства.
51. Организационная ситуация и принятие качественных решений.
52. Лидер как носитель и созидатель организационной культуры.

Примеры типовых заданий к зачету

1. «Использование власти в отрасли, производящей компьютеры» Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «IBM» относительно разработки операционной системы для нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста, «Майкрософт» смог предложить «IBM» теперь всем известную программу MS-DOS, которая позже стала использоваться во всех персональных компьютерах «IBM» и в совместимых с ними компьютерах. Впоследствии «Майкрософт» стал буквально незаменим в отрасли производства компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «IBM» и «Apple». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установил стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В дальнейшем разрабатывалась операционная система для второго поколения персональных компьютеров «IBM».

Стратегия установления новых стандартов, в дальнейшем гарантирующая долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса – миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джорнэл», эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда – и припугивать самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные

компьютеры, которые в дальнейшем пользуются услугами «Майкрософт». Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из «Apple» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Apple» лицензии на использование программ, которые Майкрософт разработал для «Apple–II», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линии «Apple–II», Скалли ничего не оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди», говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако, ждут – не дождутся, когда «IBM» решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и «Майкрософта» и прекратит свои отношения с ними.

Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает ли он властью? Какой тип власти он использует? Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

2. «Справедливый руководитель» Некий коммерческий банк – один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса.

Управляющий банка – Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, – ранее работал в научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка – Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством. За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего об имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.

«Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета". «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы – главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию. Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы

принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.

Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником? Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу? Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных? Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой? Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника? Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?

На зачете студенту предлагается ответить на два вопроса билета. Один из вопросов представляет собой типовое задание.

Шкала оценивания.

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе бально-рейтинговой системы: 33,3% из 100% (или 33,3 балла из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам сдачи зачета; 33,3% из 100% (или 33,3 балла из 100) - вклад по результатам выполнения типового задания; 33,4% из 100% (или 33,4 балла из 100) - вклад по результатам участия в практических занятиях.

Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 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 дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

К сдаче зачета допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по итогам текущей аттестации. Оценка промежуточной аттестации по дисциплине проставляется в приложение к диплому.

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

Приступая к изучению дисциплины, необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием РПД. Лекции имеют целью дать систематизированные основы научных знаний. Практические занятия проводятся с целью углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы над нормативными документами, учебной и научной литературой.

Работа с учебной и научной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на практических занятиях.

Она включает проработку лекционного материала. Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных преподавателем схем (при их демонстрации), выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые).

Работу с литературой следует начинать с анализа РПД, в которой перечислены основная, дополнительная литература, нормативно-правовые акты.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Методические указания по организации внеаудиторной самостоятельной работы на занятии способствуют организации последовательного изучения материала, вынесенного на самостоятельное освоение в соответствии с программой учебной дисциплины.

Самостоятельная работа как вид деятельности обучающегося многогранна. В качестве форм предлагаются:

- работа с научной и учебной литературой;
- более глубокое изучение с вопросами, изучаемыми на практических занятиях;
- подготовка экзамену или зачету;

Задачи самостоятельной работы:

- обретение навыков самостоятельной научно-исследовательской работы на основании анализа текстов литературных источников и применения различных методов исследования;
- выработка умения самостоятельно и критически подходить к изучаемому материалу.

Технология самостоятельной работы должна обеспечивать овладение знаниями, закрепление и систематизацию знаний, формирование умений и навыков. апробированная технология характеризуется алгоритмом, который включает следующие логически связанные действия обучающегося:

- чтение текста (учебника, пособия, конспекта лекций);
- конспектирование текста;
- составление планов и тезисов ответа.

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Руководство и лидерство: понятие, содержание, значение.
2. Основные концепции лидерства.
3. Проблемы развития лидерских компетенций.
4. Технологии лидерского поведения.
5. Лидерство в кризисных ситуациях (на конкретном примере).

6. Управление развитием лидерского потенциала.
7. Мотивация достижения и мотивация к лидерству.
8. Риски в лидерском поведении, их оценка.
9. Лидерский самоменеджмент.
10. Баланс успехов и неудач. Оценка сильных и слабых сторон.
11. Диагностика лидерского и управленческого потенциала.
12. Планирование карьеры и лидерство.
13. персональный менеджмент лидера.
14. Лидерство как процесс и как статус.
15. Современные лидеры в России и в мире.
16. Лидерство в организационно-командном взаимодействии.
17. Лидерство как индивидуальная жизненная стратегия.
18. Лидерство как индивидуальная карьерная стратегия.
19. Мотивация достижения
20. Мотивация к лидерству.
21. Риски в лидерском поведении, их оценка.
22. Самокоучинг лидерских качеств.
23. Определение понятий руководство и лидерство.
24. Формальное и неформальное лидерство.
25. Социальная ответственность лидера.
26. Значение влияния и лидерства в организационном поведении.
27. Лидерство и управленческие коммуникации.
28. Мотивация и развитие сотрудников.
29. Истоки и классические исследования лидерства.
30. Феномен лидерства и современные подходы к его оценке.
31. Организационное лидерство: функции и компетенции.
32. Концепции лидерства.
33. Стили лидерства, организационная ситуация и принятие качественных решений.
34. Власть и лидерство, источники влияния и авторитет.
35. Лидер как носитель и созидатель организационной культуры.
36. Лидерский самоменеджмент.
37. Баланс успехов и неудач.
38. Оценка сильных и слабых сторон.
39. Диагностика лидерского и управленческого потенциала.
40. Личностная теория лидерства.
41. Поведенческий подход к лидерству.
42. Решетка лидерства Блейка – Моутон.
43. Континуум лидерского поведения.
44. Ситуационный подход к лидерству.
45. Стили лидерства.
46. Организационная ситуация и принятие качественных решений.

Методические указания по подготовке к опросу

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.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по выполнению типовых заданий

Типовое задание – это конкретная практическая ситуация, рассказывающая о той или иной правовой ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признаков законности и правонарушений в поставленной проблеме;

Корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости правовой формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации – правовых альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе правового нужно опираться как на анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на экономический анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан 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 выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. 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. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

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.

Объем реферата 7-15 стр.

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. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450195 (дата обращения: 03.04.2020).

2. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. О. Валеева. - СПб. : Книжный Дом, 2014. - 176 с. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks" http://www.iprbookshop.ru/31936. - ISBN 978-5-94777-365-1.

3. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450084 (дата обращения: 03.04.2020).

4. Селентьева, Д. О. Политическая имиджелогия : учебное пособие для вузов / Д. О. Селентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 164 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06386-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/451673 (дата обращения: 03.04.2020).

5. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450316 (дата обращения: 03.04.2020).

6. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09017-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/452405 (дата обращения: 03.04.2020).

6.2. Дополнительная литература

1. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И, Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50668.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/455651 (дата обращения: 03.04.2020).

3. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/456939 (дата обращения: 03.04.2020).

4. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник : допущено УМО.... - М. : Юрайт, 2013. - 429 с.

5. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —

URL: http://www.biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450554 (дата обращения: 03.04.2020).

6. Фельдман, И. Л. Личностное самопознание будущего специалиста: опыт эмпирического исследования / Тульский государственный ун-т. - Тула : Изд-во ТулГУ, 2014. - 191 с.

7. Хьюстон М. Введение в социальную психологию. Европейский подход [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ Хьюстон М, Штрёбе В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 622 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52661.html.— ЭБС «IPRbooks»

8. Daniel Diermeier Institutionalism and the Normative Study of Politics:: From Rational Choice to Behavioralism // The Good Society. - Vol. 24, No. 1 (2015), pp. 15-29. - http://www.jstor.org/stable/10.5325/goodsociety.24.1.0015

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Образовательные инновации и практики карьеры : сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.

3. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.— ЭБС «IPRbooks»

4. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ // СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004. № 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

4. Федеральный закон от 07.05.2013 N 79-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» //Собрание законодательства РФ.2013, N 19, ст. 2306.

5. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ.2008, N 52 (ч. 1), ст. 6228.

6. Федеральный закон от 27.07.2010 N 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2010, N 31, ст. 4174.

7. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 г. «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // СЗ РФ. 2002. № 33. Ст.3196.

8. Указ Президента Российской Федерации от 03.03.2007. № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских

служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» // СЗ РФ. 2007. № 11. Ст. 1280.

9. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 «О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» // Собрание законодательства РФ. 2009, N 11, ст. 1277.

10. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» // «Российская газета» № 223 23.11.2002.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Информационно-правовая база "Консультант Плюс" – http://www.consultant.ru

2. Информационно-правовая база "Гарант Сервис" – http://www.garant.ru

3. Организация Объединенных Наций – http://www.un.org/russian/

4. Каталог документов по международному праву – http://list.ru/catalog/l1415.html

5. Права человека в международном праве – http://www.hrw.org/mssian/

6. Официальный сайт Европейского Союза (на всех официальных языках) - www.europa.eu.int

7. Официальный сайт Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе - www.osce.org/ru

8. Официальный сайт Международного Комитета Красного Креста - www.icrc.org

9. Раздел официального сайта ООН, посвященный международному праву - http://www.un.org/ru/law/

10. Сайт Министерства иностранных дел РФ - http://www.mid.ru

11. http://www.government.gov.ru – Официальный сайт Правительства РФ.

12. Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации - http://www.kremlin.ru/events

13. Российская газета - http://www.rg.ru/

14. Журнал «Россия в глобальной политике» http://www.globalaffairs.ru/

15. Журнал «Международная жизнь» http://www.interaffairs.ru/

16. Журнал «Вестник международных организаций» http://www.iorj.hse.ru/

17. Журнал Корпорации РЭНД (The RAND Corporation) http://www.rand.org/

18. Журнал Совета по международным отношениям (Council on Foreign Relations) http://www.cfr.org/

19. Журнал Форума глобальной политики (Global Policy Forum) http://www.globalpolicy.org/

20. Журнал Королевского института международных отношений (The Royal Institute of International Affairs) http://www.chathamhouse.org/

21. Право международной торговли http://www.miripravo.ru/

22. Информационный сервер «Терроризм» http://www.infa.ru/map/terror/index.html

23. Портал по законодательству Европейского Союза http://europa.eu.int/eur-lex .

6.6. Иные источники

1. Адизес И. К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей : перевод с английского. - 3-е издание. - М. : Альпина Паблишерз, 2012. - 259 с.

2. Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : пер. с англ. - 2-е издание. - М. : Альпина Паблишер, 2012. - 198 с.

3. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или Как определить организаторские и коммуникативные качества личности. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - 211 с.

4. Дорофеев, Д. Ю. . Личность и коммуникации. Антропология устного и письменного слова в античной культуре / Русская христианская гуманитарная академия. - СПб, 2015. - 640 с.

5. Кричевский Р. Л. Психология лидерства : учеб. пособие. М. : Статут, 2007. - 154 с.

6. Куярова Л. Лидерство в организации: влияние гендерного фактора // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - №1. - С. 113-123.

7. Лебедев, А. Н. Личность в системе маркетинговых коммуникаций / РАН, Ин-т психологии. - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 302 с.

8. Левина И. А. Мотивы руководителей, модель управления и результаты деятельности фирмы // Экономический журнал Высшей школы экономики. - 2014. - № 3. - С. 429-453.

9. Леонтьев А. Д. Личностное измерение человеческого развития // Вопросы психологии. - 2013. - №3. - С. 67-80.

10. Лидер, элита, регион : материалы опубликованы в рамках подготовки научно-практической конференции с международным участием.., 27-28 октября 2014 года / РАНХиГС при Президенте РФ, Южно-российский ин-т управления-филиал, Факультет политологии ; МГУ им. М.В. Ломоносова, Факультет политологии [и др.]. - Ростов-на-Дону : Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2014. - 927 с.

11. Львова Е. Н. Личностная тревожность и выбор стратегий совладания // Вопросы психологии. - 2015. - № 2. - С. 45-56.

12. Малых С. Б. Личностные черты и интеллект: взаимосвязи и их природа // Вопросы психологии. - 2015. - № 2. - С. 149-160.

13. Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации : метод. пособие / под общ. ред. Ю. В. Синягина. М. : Изд-во РАГС, 2009. - 198 с.

14. Нестерова, Е. М. Личностные (соматические) права в системе человека / РАНХиГС при Президенте РФ, Кафедра теории государства и права. - М, 2014. - 25 с.

15. Понеделков, А. В. Лидерско-элитная проекция политических процессов современной России: итоги исследований последнего 20-летия (1994-2014 гг.) : информационно-аналитические материалы научно-практической конференции с международным участием "ЛИДЕР, ЭЛИТА, РЕГИОН" (27-28.10.2014 г, Ростов-на-Дону, ЮРИУ РАНХиГС) / РАНХиГС при Президенте РФ, Южно-Российский институт управления. - Ростов-на-Дону : Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2014. - 112 с.

16. Попов Е. Мотивация менеджеров по ключевым бизнес-процессам и показателям // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 3. - С. 78-85.

17. Реус А. Г. Управление знаниями в системе работ с персоналом корпорации. Корпоративная антропотехника. - М. : Альпина Паблишер, 2012. - 158 с.

18. Соколова Е. Т. Мотивационные источники и регуляторные функции манипуляции // Вопросы психологии. - 2013. - №4. - С. 87-102.

19. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Издательство Института психотерапии, 2002. – 382 с.

20. Чеберко Е. Мотивационный потенциал модернизации // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 7. - С. 8-23.

21. Antonis A. Ellinas and Iasonas Lamprianou Political Trust In Extremis // Comparative Politics. - Vol. 46, No. 2 (January 2014), pp. 231-250. - http://www.jstor.org/stable/43664100

22. Eva Herschinger Political Science, Terrorism and Gender // Historical Social Research / Historische Sozialforschung - Vol. 39, No. 3 (149), Special Issue: Terrorism, Gender, and History. State of Research, Concepts, Case Studies (2014), pp. 46-66. - http://www.jstor.org/stable/24146113

23. Jeffery J. Mondak and Damarys Canache Personality and Political Culture in the American States // Political Research Quarterly. - Vol. 67, No. 1 (MARCH 2014), pp. 26-41. - http://www.jstor.org/stable/23612033

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, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 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/; Электронно-библиотечная система ЭБС IPRBOOKS: http://iprbookshop.ru/.

Базы данных:

Bloomberg: http://www.bloomberg.com/

Компания "Emerging Markets Information Service" EMIS: http://www.securities.com

Информационный ресурс по мировой экономике компании International Monetary Fund (IMF) / Международного Валютного Фонда: http://www.elibrary.imf.org

Электронный ресурс Cbonds.ru: http://cbonds.ru/

Система профессионального анализа рынков и компаний «Спарк»: http://www.spark-interfax.ru/.