

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра регионального управления

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры регионального
управления
Протокол от «26» июня 2018 г. № 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Модуль «Политическое управление»
Б1.В.02.ДВ.02.01 Лидерство

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

Лид-во

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Стратегическое управление городом

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

Очная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2019

Москва, 2018 г.

Автор–составитель:

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

Заведующий кафедрой

Декан факультета международного регионоведения и регионального управления,
доктор социологических наук, доцент Комлева В.В.

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	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	15
6.1. Основная литература	15
6.2. Дополнительная литература	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	15
6.4. Нормативные правовые документы	15
6.5. Интернет-ресурсы	16
6.6. Иные источники	17
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	18

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

1.1 Дисциплина Б1.В.02.ДВ.02.01 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-1.1	Способность применять знание основ административной этики и управления политическими процессами

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
планировать, координировать и контролировать деятельность органов местного самоуправления, муниципальных предприятий и учреждений	ПК-1.1	на уровне знаний: демонстрирует знание технологий и методов исследования личности, влияние лидерства на жизнедеятельность различных систем;
		на уровне умений: проводит исследование политических персоналий, применять знания, методы и технологии на практике
		на уровне навыков: использует психологические и акмеологические методы оценки лидерских качеств и умений, навыков формирования команды для решения поставленных задач.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.02.ДВ.02.01 Лидерство составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, в очной форме обучения:

составляет 16 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов. Самостоятельная работа составляет 56 часов.

в заочной форме обучения:

составляет 12 часов: лекции – 2 часа, практические занятия – 10 часов. Самостоятельная работа составляет 56 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.02.ДВ.02.01 Лидерство предусмотрена
в очной форме – во 2 семестре,
в заочной форме – в 3 семестре.

Б1.В.02.ДВ.02.01 Лидерство относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины»

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.02.03 Муниципальная служба (о/о - 3 семестр, з/о – 4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости** , промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	24	2		4		18	О
Тема 2	Индивидуальные стратегии лидерства	24	2		4		18	О
Тема 3	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	24			4		20	О, Р
Промежуточная аттестация								3
Всего:		72	4		12		56	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р)

*** - формы промежуточной аттестации: зачет (З).

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости** , промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Руководство и лидерство: введение в проблему, концептуальные основания	24	2		4		18	О
Тема 2	Индивидуальные стратегии лидерства	22			4		18	О
Тема 3	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	22			2		20	О, Р
Промежуточная аттестация		4						3
Всего:		72	2		10		56	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р)

*** - формы промежуточной аттестации: зачет (3).

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 создатель 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 самооэффективности, 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.02.ДВ.02.01 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
Тема 2.	Индивидуальные стратегии лидерства	опрос
Тема 3.	Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала	Опрос, защита рефератов

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

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.

- защита реферата.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, за защиту реферата

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

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

Тема 2. Индивидуальные стратегии лидерства

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.

Тема 3. Оценка лидерских компетенций и лидерского потенциала

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

Примерные 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. 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	ПК-1.1	Способность применять знание основ административной этики и

	персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач		управления политическими процессами
--	---	--	-------------------------------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 Способность применять знание основ административной этики и управления политическими процессами	Знает основы административной этики и деловых коммуникаций технологии управления персоналом, методы исследования личности, влияние лидерства на жизнедеятельность различных систем; Умеет проводить исследование политических персоналий, применять знания, методы и технологии лидерства и анализа политических персоналий на практике, развить высокий уровень коммуникативной компетентности в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления Владеет современными видами открытых коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности Использует психологические и акмеологические методы оценки лидерских качеств и умений, навыков формирования команды для решения поставленных задач.	Демонстрирует знание основ административной этики и деловых коммуникаций Называет, перечисляет, объясняет, иллюстрирует с помощью конкретных примеров технологии управления персоналом, общественно-политическими процессами, методы исследования личности, общественно-политических процессов; Дает определение ключевым понятиям в области управления персоналом и психологии личности, управления общественно-политическими процессами; Соотносит содержание технологии управления персоналом, общественно-политическими процессами с методами и планируемым результатом управленческого воздействия. Объясняет наличие/отсутствие взаимосвязи поставленной задачи и выбора технологии управления

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 создатель 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 создатель организационной культуры.

Задания к зачету

Задание 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.

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

Задание 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?

2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?
7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?

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 «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 в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет проводится в форме ответа на вопросы и выполнения практических заданий, представленных в Разделе 4.3.2. Готовиться к зачету необходимо последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо внимательно изучить и осмыслить содержание вопросов к зачету, отраженное в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления.

Ответ вопрос и решение практического задания важно излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Результат по сдаче зачета объявляется студентам и вносится в зачетационную ведомость и зачетную книжку. Оценка «неудовлетворительно» проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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.

Методические указания по самостоятельной подготовке 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).

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 создатель 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 докладов:

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 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. 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»
- 2 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»

6.2. Дополнительная литература

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. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник : допущено УМО.... - М. : Юрайт, 2013. - 429 с.
3. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент : учебно-практическое пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2013. - 152 с.
4. Фельдман, И. Л. Личностное самопознание будущего специалиста: опыт эмпирического исследования / Тульский государственный ун-т. - Тула : Изд-во ТулГУ, 2014. - 191 с.
5. 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/11415.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. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : пер. с англ. - 2-е издание. - М. : Альпина Паблишер, 2012. - 198 с.
2. Дорофеев, Д. Ю. . Личность и коммуникации. Антропология устного и письменного слова в античной культуре / Русская христианская гуманитарная академия. - СПб, 2015. - 640 с.
3. Куярова Л. Лидерство в организации: влияние гендерного фактора // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - №1. - С. 113-123.
4. Лебедев, А. Н. Личность в системе маркетинговых коммуникаций / РАН, Ин-т психологии. - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 302 с.
5. Левина И. А. Мотивы руководителей, модель управления и результаты деятельности фирмы // Экономический журнал Высшей школы экономики. - 2014. - № 3. - С. 429-453.
6. Леонтьев А. Д. Личностное измерение человеческого развития // Вопросы психологии. - 2013. - №3. - С. 67-80.
7. 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.
8. Львова Е. Н. Личностная тревожность и выбор стратегий совладания // Вопросы психологии. - 2015. - № 2. - С. 45-56.
9. Малых С. Б. Личностные черты и интеллект: взаимосвязи и их природа // Вопросы психологии. - 2015. - № 2. - С. 149-160.
10. Нестерова, Е. М. Личностные (соматические) права в системе человека / РАНХиГС при Президенте РФ, Кафедра теории государства и права. - М, 2014. - 25 с.
11. 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.
12. Попов Е. Мотивация менеджеров по ключевым бизнес-процессам и показателям // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 3. - С. 78-85.
13. Реус А. Г. Управление знаниями в системе работ с персоналом корпорации. Корпоративная антропотехника. - М. : Альпина Паблишер, 2012. - 158 с.
14. Соколова Е. Т. Мотивационные источники и регуляторные функции манипуляции // Вопросы психологии. - 2013. - №4. - С. 87-102.
15. Чеберко Е. Мотивационный потенциал модернизации // Проблемы теории и практики управления. - 2014. - № 7. - С. 8-23.
16. 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>
17. 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>

18. 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, помещения для самостоятельной работы.

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/>.