

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра экономики и финансов общественного сектора

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры экономики  
и финансов общественного сектора  
Протокол от «22» июня 2017 г. № 9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и  
обучающихся инвалидов

**Б.1.В.ДВ.10.1 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)*

**Управление государственными и муниципальными предприятиями**

---

*(направленность (профиль))*

**магистр**

---

*(квалификация)*

**очная**

---

*(форма обучения)*

Москва, 2017 г.

**Автор–составитель:**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансов общественного сектора Гоненко Даниил Владимирович

**Заведующий кафедрой:**

Заведующий кафедрой экономики и финансов общественного сектора, доктор экономических наук, профессор Быстряков А.Я.

## 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 .....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	18
6.1. Основная литература.....	19
6.2. Дополнительная литература .....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	19
6.4. Нормативные правовые документы ....	19
6.5. Интернет-ресурсы .....	20
6.6. Иные источники .....	20
7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	21
.....	22

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

## 1.1. Дисциплина Б.1.В.ДВ.10.1 Руководство и лидерство обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.2	способность и готовность формировать команды для решения поставленных профессиональных задач в условиях транзитивности и социальной изменчивости внешней среды различных типов организаций.

## 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
применять инструменты кадровой политики и кадрового аудита с целью выработки системных управленческих решений по его результатам; разрабатывать административные регламенты, проекты должностных регламентов государственных и муниципальных служащих, должностные обязанности сотрудников организаций государственного и муниципального секторов; анализировать управленческую ситуацию, составлять и оформлять акты управления, реализовывать управленческие решения	ПК-1.2	на уровне знаний: демонстрировать знание закономерностей и принципов командообразования
		на уровне умений: формировать взаимоотношения в коллективе, создавать эффективную команду
		на уровне навыков: навыки практического применения методов сплочения группы для повышения ее эффективности навыками организации командного взаимодействия для решения задач по управлению персоналом

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б.1.В.ДВ.10.1 «Руководство и лидерство» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Дисциплина предусмотрена к изучению: для обучающихся по очной форме – в 3 семестре.

На очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 36 часов: лекции – 10 часов, практические занятия – 26 часов. Самостоятельная работа составляет 36 часа. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б.1.В.ДВ.10.1 «Руководство и лидерство» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части программы ОП ВО

Изучение дисциплины Б.1.В.ДВ.10.1 «Руководство и лидерство» предполагает наличие у обучающихся знаний по теории менеджмента, владение основным инструментарием управления персоналом, полученным в процессе освоения основных образовательных программ в рамках бакалавриата или специалитета. Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления» (1 семестр), Б1.Б.6 «Управление в социальной сфере» (1 семестр).

Содержание дисциплины Б.1.В.ДВ.10.1 «Руководство и лидерство» способствует формированию комплекса необходимых компетенций для развития коммуникационных компетенций, прохождения практики, расширению знаний и овладению профессиональными и специальными компетенциями по программе магистратуры «Управление государственными и муниципальными предприятиями».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### *Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем (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		
1	Функция лидера в современном обществе	12	2		4		6	О, Э
2	История зарождения и развития психологии лидерства	12	2		4		6	О, Т, Э
3	Личностные характеристики лидера	12			6		6	О, Д
4	Механизмы выдвижения в лидеры	12	2		4		6	О, Т, Д
5	Понятие команды, типы команд	12	2		4		6	О, Д, Э
6	Социально-психологическая структура команды	12	2		4		6	О, Т, Д
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	10		26		36	

*Примечание:*

\* - форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тест (Т), эссе (Э), доклад (Д).

#### **Содержание дисциплины**

##### **Тема 1. Функция лидера в современном обществе**

Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

##### **Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства**

Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

### **Тема 3. Личностные характеристики лидера**

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.

### **Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплиcitная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

### **Тема 5. Понятие команды, типы команд**

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

### **Тема 6. Социально-психологическая структура команды**

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.10.1 «Руководство и лидерство» организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Функция лидера в современном обществе	О, Э
Тема 2.	История зарождения и развития психологии лидерства	О, Т, Э
Тема 3.	Личностные характеристики лидера	О, Д
Тема 4.	Механизмы выдвижения в лидеры	О, Т, Д
Тема 5	Понятие команды, типы команд	О, Д, Э
Тема 6.	Социально-психологическая структура команды	О, Т, Д

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в устной форме.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

#### **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.

Критерии оценивания доклада:

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

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

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

#### *Примерные вопросы для подготовки к опросам*

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства в онтопсихологии.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Концепции направленности и интенциональности.

8. Креативность в бизнесе.
9. Сущность и правила peak experience (наполненного режима).
10. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Стили лидерства.
17. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов».

*Примерные темы выступлений, докладов, презентаций по темам курса*

1. Концепция лидерства в современном обществе.
2. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
3. Социальная группа, ее структура.
4. Малая группа.
5. Формальные и неформальные коллективы.
6. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
7. Женские, мужские и смешанные команды.
8. Социометрия и психологический климат коллектива.
9. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
10. Лидерские качества бизнесмена.
11. Фундаментальные принципы этики лидера.
12. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
13. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
14. Параметры образования команды.
15. Принципы проектирования эффективных организаций.
16. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
17. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
18. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
19. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
20. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
21. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
22. Типология конфликтов.
23. Основы управления конфликтом.
24. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

*Примерные темы для подготовки эссе:*

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в онтопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.



7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества бизнесмена.
14. Принципы этики лидера.
15. Концепция диады в бизнесе.
16. Психическая структура человека.
17. Концепции направленности и интенциональности.
18. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
19. Природное значение креативности.
20. Концепция метанойи.
21. Критерий пропорциональности.
22. Креативность в бизнесе.
23. Понятие peak experience (наполненного режима).
24. Три правила peak experience.
25. Межличностная коммуникация.
26. Критерий проверки точности принимаемого решения.

*Примерные задания для подготовки к тестированию*

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
  - a) Теория влияния
  - b) Теория личностных качеств
  - c) Теория великого человека
  - d) Поведенческая теория
2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?
  - a) Высокий интеллект
  - b) Мотивация власти
  - c) Самосознание
  - d) Нет верного ответа
3. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?
  - a) Уровень 4
  - b) Уровень 6
  - c) Уровень 5
  - d) Уровень 7
4. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
  - a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
  - b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы

с) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

д) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

5. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера:

- а) Демократическое лидерство
- б) Индивидуализированное лидерство
- с) Авторитарное лидерство
- д) Ситуационное лидерство

6. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства:

- а) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- б) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- с) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- д) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

7. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина:

- а) Методы управления
- б) Способ контроля
- с) Характер принятия решения
- д) Стиль поведения лидера

8. Перечислите навыки ситуационного лидера:

- а) Диагностика, гибкость и партнерство
- б) Делегирование, поддержка и указание
- с) Наставничество, диагностика и поддержка
- д) Партнерство, делегирование и гибкость

9. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- а) Признание
- б) Делегирование
- с) Мотивация
- д) Вмешательство

10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- а) Потребность в безопасности
- б) Когнитивные потребности
- с) Потребность в признании
- д) Эстетические потребности

11. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- а) Теории Y
- б) Эволюционной теории
- с) Биологической теории
- д) Теории X

12. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
  - b) Формирование, шторм, нормирование, работа
  - c) Становление, работа, контроль, расформирование
  - d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование
13. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...
- a) личный экономический интерес
  - b) производительность труда
  - c) неденежное вознаграждение
  - d) благоприятные условия труда
14. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это
- a) Рабочая группа
  - b) Общество
  - c) Команда
  - d) Коллектив
15. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.
- a) Нормирование
  - b) Контроль
  - c) Расформирование
  - d) Работа
16. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это...
- a) Вдохновитель команды
  - b) Мотиватор
  - c) Генератор идей
  - d) Исполнитель
17. Какими основными чертами должен обладать такой архитип управляющего как "лидер":
- a) способность определить место себя и принять корректирующие меры
  - b) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
  - c) быть творческим человеком
  - d) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала
18. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:
- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
  - b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
  - c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
  - d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор
19. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
- a) Сговорчивость
  - b) Сотрудничество
  - c) Уклонение
  - d) Компромисс
20. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина»:
- a) Чрезмерное согласие
  - b) Чрезмерная агрессия

- c) Чрезмерная пассивность
  - d) Чрезмерная неуверенность
21. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу:
- a) Сложность квалификации
  - b) Трудность организации
  - c) Проблема исполнения
  - d) Нет верного ответа
22. Перечислите конкретные типы проблем личного характера:
- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
  - b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
  - c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
  - d) Проблема индукции, идентичности, адаптации
23. Назовите основные шаги разрешения конфликта:
- a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
  - b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
  - c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
  - d) Нет верного ответа
24. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - это
- a) «Хороший парень»
  - b) Агрессивный
  - c) Пассивный
  - d) Подвергавшийся насилию
25. При необходимости принять рациональное управленческое решение Вы...
- a) будете руководствоваться «здравым смыслом» и прошлым опытом действий в аналогичных ситуациях
  - b) примете решение, исходя из рассуждений, основанных на собственном опыте
  - c) определите симптомы, ограничения и критерии оптимальности, по которым сравните различные альтернативы
  - d) взвесите положительные и отрицательные последствия по каждому варианту действий и выберете наилучшую
26. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности -...
- a) Интегратор
  - b) Предприниматель
  - c) Администратор
  - d) Исполнитель
27. Основная причина создания команды в организации:
- a) экономия времени
  - b) экономия человеческих ресурсов
  - c) мода
  - d) возможность синергии
28. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:
- a) лидерство
  - b) руководство

- с) дифференциация
- д) мотивация

29. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...

- а) Менеджмент
- б) Власть
- с) Партнерство
- д) Лидерство

30. Заполните пропуск: \_\_\_\_\_ создаются не распоряжениями и постановлениями руководства, а членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, увлечениями, привычками и т.п.

- а) формальные группы
- б) неформальные групп
- с) команды
- д) бригады

#### 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	Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.2	Способность и готовность формировать команды для решения поставленных профессиональных задач в условиях транзитивности и социальной изменчивости внешней среды различных типов организаций.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.2  Способность и готовность формировать команды для решения поставленных профессиональных задач в условиях транзитивности и социальной изменчивости внешней среды различных типов организаций.	Определение целей и основных функций формируемой команды для решения поставленных профессиональных задач. Формирование критериев для оценки организационной ситуации с позиции транзитивности и социальной изменчивости внешней среды. Обоснованный выбор необходимых ресурсов для обеспечения эффективной деятельности	Свободно и уверенно определяет цели и основные функции формируемой команды для решения поставленных профессиональных задач. Формирует критерии для оценки организационной ситуации с позиции транзитивности и социальной изменчивости внешней среды. Осуществляет и обосновывает выбор необходимых ресурсов для обеспечения эффективной деятельности формируемой команды для решения задач в условиях транзитивности и социальной изменчивости

	<p>формируемой команды для решения задач в условиях транзитивности и социальной изменчивости внешней среды различных типов организаций.</p> <p>Осуществление выбора диагностического инструментария для анализа основных проблем управления персонала для различных типов организаций.</p>	<p>внешней среды различных типов организаций.</p> <p>Осуществляет и обосновывает выбор диагностического инструментария для анализа основных проблем управления персонала для различных типов организаций.</p>
--	--	---

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

##### *Примерные вопросы к зачету*

1. Организация. Основные составляющие организации.
2. Понятие и сущность лидерства. Формальные и неформальные лидеры.
3. Позиция управления внутри организации.
4. Менеджмент и внешнее окружение организации.
5. Процесс осуществления управления организацией.
6. Менеджер и организация. Роль менеджера.
7. Общая классификация школ и подходов к управлению. Критерии классификации.
8. Школа научного управления. Классическая школа в управлении.
9. Школа человеческих отношений. Школа науки о поведении.
10. Процессный подход к управлению.
11. Теория систем. Ситуационный подход к управлению.
12. Подходы в изучении менеджмента. "Одномерные" учения об управлении.
13. "Многомерные" учения об управлении.
14. Модель взаимодействия человека и организационного окружения.
15. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
16. Основные предпосылки формализации роли.
17. Ролевые конфликты, их типы и способы устранения.
18. Формальный и неформальный статус роли.
19. Восприятие человеком окружения и восприятие человека окружением.
20. Критериальная основа поведения.
21. Характеристика индивидуальности человека.
22. Типы научения поведению. Условный и безусловный рефлекс. Опыт и его использование. Обучение на основе наблюдения поведения.
23. Процесс сознательного научения поведению в организации.
24. Научение поведению и модификация поведения человека в организации.
25. Место мотивации деятельности в процессе управления. Теория иерархии потребности Маслоу.
26. Мотивация и мотивационный процесс. Теория Альдерфера.
27. Теория приобретенных потребностей. Теория двух факторов Герцберга.
28. Цели в управлении. Организационные цели.
29. Установление целей в организации. Метод "управление по целям".
30. Сущность стратегического управления и его проблемы.
31. Составляющие стратегического управления и связь между ними.

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

#### **4.4. Методические материалы**

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

#### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

На практических занятиях обучающиеся должны освоить методологию и методику руководства и лидерства; типовые ситуации в командообразовании.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся должны: самостоятельно подготавливать соответствующие вопросы к практическим занятиям, осуществить подготовку к дискуссии (круглому столу), к разбору заданий ситуационного анализа и анализу конкретных ситуаций, подготовить реферат/эссе, вести подготовку к зачету.

Текущий контроль знаний по дисциплине «Руководство и лидерство» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (защита заданий, тестирование) по оцениванию фактических результатов обучения.

Объектами оценивания выступают:

- учебная работа обучающихся по освоению дисциплины (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, на дискуссиях, диспутах, круглых столах.

*Методические указания по подготовке выступлений, докладов, презентаций для участия в дискуссиях*

Сообщение (доклад, выступление в дискуссии) является результатом самостоятельной проработки обучающимся выбранного вопроса, представленного в перечне тем, и предполагает публичное выступление по представлению полученных результатов.

Данная работа оценивается по отчету о выполнении задания и публичного представления ее результатов.

Отчет о выполнении данного задания оформляется в виде аналитического заключения, текста доклада (сообщения, выступления) и презентации. Аналитическое заключение составляется в объеме 7-9 страниц и содержит следующие позиции: цель и задачи анализа, краткую аннотацию исходной информации (источников, на основе которых выполнялось данное задание), основные характеристики изучаемого объекта (вопроса), выявленные в процессе исследования особенности (проблемы, противоречия), обобщения и выводы.

Текст доклада (сообщения, выступления) содержит основные тезисы выступления в структурно-логической последовательности и их комментарий; формируется в объеме,



позволяющем изложить его за 10 минут (как правило, 5-6 страниц машинописного текста формата А-4, Times New Roman, цвет – черный, размер шрифта – 14, интервал – 1,5). На основе собранных материалов, аналитического заключения и текста доклада оформляется презентация.

Требования к объему презентации регламентировано временем выступления, выступление с презентацией предполагает также обсуждение и вопросы по заявленной теме. Презентация не должна содержать более 15 слайдов. Базовые требования к презентации:

- Первый слайд – титульный лист, на котором представлены: название темы; организация, образовательная программа, курс обучения; фамилия, имя, отчество автора.
- Следующий слайд – содержание, где представлены основные этапы (структура) презентации. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.
- Последующие слайды в структурной и логической последовательности раскрывают тему выступления.
- Презентация должна содержать схемы, графики, диаграммы.
- По каждому разделу содержание должны присутствовать выводы.
- Последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

#### *Методические указания по написанию эссе*

Эссе является результатом индивидуальной самостоятельной письменной работы обучающегося на одну из предложенных тем. Цель написания эссе – развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В эссе важны четкость, ясность и грамотность формулировок; умение структурировать информацию, выделять причинно-следственные связи, применять аналитический инструментарий, иллюстрировать суждения соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Написание эссе – это ответ на вопрос, который основан на классической системе доказательств. Для написания эссе рекомендуется использовать учебную, научную и специальную научно-практическую литературу.

Эссе состоит из следующих частей: Введение; Основная часть; Заключение.

Во **введение** дается обоснование выбора данной темы и направления ее детализации, что достигается правильно сформулированными задачами, которые целесообразно раскрыть при построении эссе.

В **основной части** раскрываются теоретические основы изучаемой проблемы, и дается ответ на основной вопрос эссе. Подготовка этой части эссе предполагает развитие навыков аргументации и анализа, обоснование выводов и положений, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по изучаемому вопросу. В этом состоит основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Для четкости и формализации основной части эссе следует использовать подзаголовки (разделы аргументации), т.к. именно структура основной части является обоснованием предлагаемой системы аргументации, иллюстрирует применяемые методы анализа. При необходимости в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

Большую часть эссе должен составлять самостоятельный авторский текст, опирающийся на изученную литературу и его собственное видение проблемы. В то же время, при написании эссе бывает целесообразно приводить соответствующие цитаты из используемых публикаций. Цитаты обычно применяются при необходимости подчеркнуть оценку той или иной проблемы определенным автором.

В **заключении** обобщаются выводы по теме с указанием области ее применения.

Общий объем эссе: максимально - 5 страниц машинописного текста формата А-4.  
Результаты подготовки эссе подлежат публичному представлению в форме доклада.

#### *Методические рекомендации по подготовке к тестированию*

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов.

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

#### *Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения*

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (обязательной, дополнительной литературы, специальных периодических изданий, интернет-ресурсов), подготовку конспекта ответа и презентации, выполнение типовых заданий, ответы на контрольные вопросы.

При подготовке вопросов важно:

- использовать достаточно широкий диапазон массива информации, провести обзор периодической литературы и специальных изданий, составить каталог Интернет-ресурсов
- представить различные подходы, четко и полно определить рассматриваемые понятия, выявить взаимосвязи понятий и явлений, взаимозависимости и связи с другими вопросами;
- грамотно структурировать материал, ясно, четко и логично его излагать, приводить соответствующие примеры из практики, для иллюстрации положений, тезисов и выводов использовать таблицы, схемы, графики, диаграммы;
- отработать решение типовых заданий;
- подготовить презентацию.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Функция современного лидера.
2. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
3. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
4. Основные характеристики коллектива.
5. Внутренняя социально-психологическая структура.
6. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.
7. Особенности женской и мужской психологии.
8. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
9. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
10. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
11. Психическая структура человека.
12. Концепции направленности и интенциональности.

13. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
14. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
15. Критерии эффективности эгомаркетинга.
16. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
17. Внутренние элементы структуры организации.
18. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
19. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
20. Критерий проверки точности принимаемого решения.
21. Интересы общие, частные и корыстные.
22. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
23. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
24. Этапы разрешения конфликта.
25. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс] : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Ричард, Макки Энни. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 300 с. — 5-9614-0457-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/41358.html>

Джон Коттер Лидерство Магуситы [Электронный ресурс] : уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Джон. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5175-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/43562.html>

Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс] / Кови Стивен. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 302 с. — 978-5-9614-5052-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/43682.html>

### **6.2. Дополнительная литература**

Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.С. Яхонтова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 216 с. — 978-5-374-00156-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/11040.html>

Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Баркалов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Научная книга, 2012. — 354 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29270.html>

Воронов В. Mr. Leader. Самоучитель по лидерству в иллюстрациях [Электронный ресурс] / В. Воронов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 140 с. — 978-500057-004-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/39132.html>

Джей Эллиот Стив Джобс. Уроки лидерства [Электронный ресурс] / Эллиот Джей, Саймон Уильям. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, Эксмо,

2013. — 227 с. — 978-5-91657-630-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/39419.html>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

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»

Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 34 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>. – ЭБС «IPRbooks»

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

### **6.4. Нормативные правовые документы**

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ

Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»

Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ «О полиции»

Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

### **6.5. Интернет-ресурсы**

Электронный ресурс «Менеджмент в России и за рубежом». // <http://www.mevriz.ru/>

Электронный ресурс «Экономический портал»// [www.economicus.ru](http://www.economicus.ru)

Электронный ресурс «Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». // [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)

<http://ecsocman.hse.ru/net/16000049/> - федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент)

<http://economicus.ru> Economicus.Ru: экономический портал. Проект Института «Экономическая школа»

<http://econom.nsc.ru/jep/> Виртуальная экономическая библиотека

[http://caseportal.ucoz.ru/index/rukovodstvo\\_po\\_resheniju\\_kejsov/0-170](http://caseportal.ucoz.ru/index/rukovodstvo_po_resheniju_kejsov/0-170) - кейс портал

### **6.6. Иные источники**

Баркалов С.А. Лидерство и управление организацией. – Саратов: Научная книга, 2012. – 324с.

Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Пер. с англ. М. Бауэр - М.: Альпина Бизнес Букс, 2014.

Богач А., Новикова Г. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций. – СПб: БХВ-Петербург, 2015. – 224с.

Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. Монография. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 497с.

Данилова Н.И. Современная типология лидерства в организации // Социология и право. – 2012. – № 2.

- Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации (Серия: 65.0) - М.: Альпина Бизнес Букс 2012.
- Каз Е.М. Мотивационные аспекты лидерства: концепции и закономерности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 2.
- Камионский С. Управление подчиненными. Эффективные технологии руководителя. – М.: Ленанд, 2014. – 232с.
- Кичаев А. Харизматичный лидер. Эффективный брэнд-коучинг на все случаи жизни. – СПб: Весь, 2014. – 432с.
- Клейменова А.Е. Историческое развитие изучения феномена лидерства // Аналитика культурологии. – 2014. – № 29.
- Клестов Я.И. Лидерство как альтернативный метод управления организацией // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2012. – № 6.
- Кови Стивен Лидерство, основанное на принципах / Пер. с англ. П. Самсонова - М.: Альпина Бизнес Букс 2011.
- Кови С.Р. Правила эффективного лидерства. – М.: Манн, Иванов и Фербер/Эксмо, 2013. – 167с.
- Котляров И.В. Лидерство как теоретический концепт и объективная реальность: социологические тренды // Социологический альманах . – 2014. – № 5.
- Крылова Т.А. Развитие теорий лидерства в экономической науке // Экономический журнал. – 2015. – № 1.
- Кузнецов И. Эффективный руководитель. – М.: Дашков и Ко, 2014. – 596с.
- Максвелл Дж. Хорошие лидеры задают правильные вопросы. Основы успешного лидерства. – Мн.: Попурри, 2015. – 336с.
- Маслоу А.Х., Герцберг Ф.И., Макклелланд Д. и др. Продвижение людей и команд. – СПб: Питер, 2015. – 206с.
- Мень М.А. Лидерство как социальный и личностный феномен. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 266с.
- Смолева С.С. Лидерство в системе власти: мотивация, роль в политической жизни общества. Монография. – М.: Изд-во МГОУ, 2010. – 148с.
- Спивак В.А. Лидерство. Практикум. Учебное пособие. – М.: Юрайт, 2014. – 362с.
- Спивак В.А. Лидерство. Учебник. – М.: Юрайт, 2015. – 394с.
- Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 312с.
- Чеснова Е.Н., Денисова Т.И. Феномен лидерства в современном мире // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2015. – № 1 (13).
- Юкиш В. Стратегия изменений и достижение лидерства организацией // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1.
- Cieciuh J., Davidov E., Vecchione M., Schwartz S. A hierarchical structure of basic human values in a third-order confirmatory factor analysis. Swiss Journal of Psychology. 2014. Vol. 73. No. 3. P. 177-182. URL: <http://publications.hse.ru/articles/102317092>
- Ciani K., Sheldon K. M., Hilpert J., Easter M. Antecedents and trajectories of achievement goals: A self-determination theory perspectives. British Journal of Educational Psychology. 2011. No. 82. P. 223-243. URL: <http://publications.hse.ru/articles/?mg=133539343>
- Caprara G., Vecchione M. Basic personal values underlie and give coherence to political values: A cross national study in 15 countries. Political Behavior. 2014. Vol. 36. No. 4. P. 899-930. URL: <http://publications.hse.ru/en/articles/102316332>

## **7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

7.1 Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического

печатного и/или электронного издания по практике (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

7.2. Информация о местах прохождения практики и о содержании практики размещается на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет.

Места проведения практик: Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Федеральная служба в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, Федеральное агентство по делам национальностей, Аналитический центр РАНХиГС, Постоянное представительство КЧР при президенте РФ, Центр международного сотрудничества, АНО Евразийский институт социально-политических исследований, Московский дом национальностей и другие.

7.3 Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся: 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](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

7.4 Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

для обучающихся с нарушениями зрения:

MAGiC (программа для экранного чтения и увеличения);

JAWSforWindows (программа для чтения с экрана компьютера);

для обучающихся с нарушениями слуха:

программы звукоусиления;

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

программы для обеспечения работы альтернативных устройств ввода информации.

## **8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при

отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

- принтер Брайля braille embosser everest-dv4;

- электронный ручной видеоувелечитель САНЭД;

- дисплей Брайля Focus 40 Blue;

- устройство для сканирования и чтения с камерой SARACE;

- с нарушениями слуха:

- средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

- акустический усилитель и колонки;

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

- других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

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](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. 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/>