

**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

Б.1.В.ДВ.9.1 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 финансами общественного сектора

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

Кандидат биологических наук, кандидат психологических наук Кирнарская С.В.

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	18
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	19
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	20
6.6. Иные источники	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

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

1.1. Дисциплина Б.1.В.ДВ.9.1 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-1.1	Способность определять основные характеристики технологий управления персоналом при решении профессиональных задач

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
<ul style="list-style-type: none"> 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; анализировать управленческую ситуацию, составлять и оформлять акты управления, реализовывать управленческие решения 	ПК-1.1	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.9.1 «Руководство и лидерство» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

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

По 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.9.1 «Руководство и лидерство» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части программы ОП ВО

Изучение дисциплины Б.1.В.ДВ.9.1 «Руководство и лидерст» 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.9.1 «Руководство и лидерст» способствует формированию комплекса необходимых компетенций для развития коммуникационных компетенций, прохождения практики, расширению знаний и овладению профессиональными и специальными компетенциями по программе магистратуры «Управление финансами общественного сектора».

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. ИмPLICITная 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.9.1 «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.

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.

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
 - c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
 - d) 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:
- a) Демократическое лидерство
 - b) Индивидуализированное лидерство
 - c) Авторитарное лидерство
 - d) Ситуационное лидерство
6. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства:
- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
7. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина:
- a) Методы управления
 - b) Способ контроля
 - c) Характер принятия решения
 - d) Стиль поведения лидера
8. Перечислите навыки ситуационного лидера:
- a) Диагностика, гибкость и партнерство

- b) Делегирование, поддержка и указание
 - c) Наставничество, диагностика и поддержка
 - d) 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:
- a) Признание
 - b) Делегирование
 - c) Мотивация
 - d) Вмешательство
10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
- a) Потребность в безопасности
 - b) Когнитивные потребности
 - c) Потребность в признании
 - d) 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 ...
- a) Теории Y
 - b) Эволюционной теории
 - c) Биологической теории
 - d) 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...
- будете руководствоваться «здравым смыслом» и прошлым опытом действий в аналогичных ситуациях
 - примете решение, исходя из рассуждений, основанных на собственном опыте
 - определите симптомы, ограничения и критерии оптимальности, по которым сравните различные альтернативы
 - 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 -...
- Интегратор
 - Предприниматель
 - Администратор
 - Исполнитель
27. Основная причина создания команды в организации:
- экономия времени
 - экономия человеческих ресурсов
 - мода
 - возможность синергии
28. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:
- лидерство
 - руководство
 - дифференциация
 - 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 ...
- Менеджмент
 - Власть
 - Партнерство
 - 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.
- формальные группы
 - неформальные групп
 - команды
 - 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-1.1	Способность определять основные характеристики технологий управления персоналом при решении профессиональных задач
------	--	--------	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК 1.1 Способность определять основные характеристики технологий управления персоналом при решении профессиональных задач	Знание основных технологий управления персоналом для решения профессиональных задач. Соотнесение содержания той или иной технологии управления персоналом с планируемым результатом управленческого воздействия. Обоснование целесообразности применения инструментов и методов управления персоналом для решения профессиональных задач.	Свободно и уверенно демонстрирует знание основных технологий управления персоналом для решения профессиональных задач по стимулированию и поддержке социальных инициатив работников различных типов организаций. Соотносит содержание той или иной технологии управления персоналом с планируемым результатом управленческого воздействия по стимулированию и поддержке социальных инициатив работников различных типов организаций. Обосновывает целесообразность применения инструментов и методов управления персоналом для решения профессиональных задач по стимулированию и поддержке социальных инициатив работников различных типов организаций.

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 Пабlishер, 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 Мацуситы [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
Электронный ресурс «Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». // 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 - 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. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607; Microsoft Office Professional 2016.

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

Базы данных:

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

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

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

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

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