

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа управления и инноваций

**УТВЕРЖДАЮ**  
**(и.о.декана)**  
\_\_\_\_\_  
**/В.В.Печковская/**  
**«12» февраля 2019 г.**

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ЛИДЕРСТВО**

**Уровень высшего образования:**

**Бакалавриат**

**Направление подготовки (специальность):**

**27.03.05 «Инноватика»**

**Форма обучения:**

**очная, очно-заочная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

На заседании Совета факультета

(протокол № 2, 12 февраля 2019 г.)

Москва 2020

Рабочая программа дисциплины Управление человеческими ресурсами разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 27.03.05 «Инноватика» , 27.04.05 "Инноватика" (программы бакалавриата, магистратуры, реализуемых последовательно по схеме интегрированной подготовки) в редакции приказа МГУ от 30 декабря 2016 г.

Год (годы) приема на обучение 2016, 2017, 2018, 2019.

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к профессиональному блоку вариативной части (дисциплины по выбору студента), 4 год обучения.

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля),** предварительные условия: освоение дисциплин: «Управление человеческими ресурсами»,

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

**УК-1.** Способен формулировать научно обоснованные гипотезы, создавать теоретические модели явлений и процессов, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

**УК-2.** Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

**УК-3.** Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

**УК-12.** Способность осуществлять социальное и профессиональное взаимодействие для реализации своей роли в команде и достижения командных целей и задач.

**ОПК-2.** Способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

**ПК-2.** Способность организовать работу коллектива и принимать управленческие решения в области осуществления инновационной деятельности, организации работ по проекту и нормированию труда.

**ПК-8.** Способность готовить в соответствии с имеющимися требованиями презентации, научно-технические отчеты по результатам выполненной работы, оформлять результаты исследований в виде статей и докладов для представления на конференции или публикации в печатном издании.

**ПК-11.** Способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии, базы данных и пакеты прикладных программ для решения производственных задач предприятия и управления проектом

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю):

**Знать:**

- фундаментальные положения о роли лидерства в управлении большими и малыми социальными группами;
- основные подходы к лидерству;
- основные проблемы современного лидера и подходы к их решению.

**Уметь:**

- использовать междисциплинарные системные связи наук;
- анализировать и оценивать проблемы лидерства при решении социальных и профессиональных задач;
- применять инновационные методы управления командами и подразделениями и осуществлять научный анализ аналогичного опыта.

**Владеть:**

- навыками управления подразделениями, командами и отдельными подчиненными и навыками качественного самоанализа своей управленческой деятельности;
- навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;
- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности.

**Иметь опыт:**

- различных стилей Лидерства в деловом взаимодействии на любом уровне и применять инновационные методы управления командами и подразделениями на основе теории и практики Лидерства;
- применять инновационные методы управления командами и подразделениями и осуществлять научный анализ аналогичного опыта.

**4. Формат обучения:** очная.

**5. Объем дисциплины (модуля)** составляет 2 з.е., т.е 72 часа, в том числе 24 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 48 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

**6. Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*	Всего	
<b>Тема 1.Современные подходы к лидерству.</b> 11.1 Современные подходы к	<b>48</b>	6	12	<b>18</b>	30

лидерству 1.2 Мировоззрение Лидера. Лидерство, основанное на принципах и ценностях. Достижение целей лидером. 1.3 Основы личной эффективности лидера 1.4 Роль репертуар лидера, типы лидерства. 1.5 Модели лидерства. Лидеры учат лидеров 1.6 Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье Лидера					
<b>Тема 2. Управление группой и навыки влияния Лидера</b> 2.1 Построение лидером дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения 2.2 Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности 2.3 Управление с опорой на команду: возможности и ограничения	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Промежуточная аттестация (зачет)					<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>48</b>		<b>48</b>

## 7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

#### 7.1.1. Темы рефератов:

1. Лидерство, основанное на ценностях.
2. Современные подходы к лидерству. Теория черт.
3. Лидерство – это качество врожденное или приобретаемое?
4. Поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.
5. Подходы к описанию потенциала Лидера.
6. Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности;
7. Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса
8. Теория жизненного цикла Херси и Бланшара
9. Модель принятия решений Врума-Йеттона

10. Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?
11. Харизматичное лидерство
12. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности.
13. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.
14. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
15. Навыки целедостижения для Лидера.
16. Модель «4Ц»: Целеопределение – Целеполагание – Целесообразность – Целенаправленность»
17. Мироззрение Лидера. Лидерство основанное на принципах и ценностях. Ценности и Принципы: почему это важно?
18. Принятие решений (управление) основанное на принципах (ценностях): как это возможно? Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.
19. Пирамида ваших целей по Р. Дилтцу.

### **7.1.2. Вопросы для текущего контроля и самостоятельной работы студентов**

1. Современные подходы к лидерству.
2. Мироззрение лидера.
3. Лидерство, основанное на принципах и ценностях.
4. Достижение целей лидером.
5. Основы личной эффективности лидера.
6. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства.
7. Модели лидерства.
8. Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом.
9. Здоровье лидера.
10. Построение лидером дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения
11. Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности
12. Управление с опорой на команду.

### **7.1.3. Типовые домашние задания:**

#### **Задание 1. Качества лидера, важные для меня.**

Посмотрите список качеств Лидера. Какие качества вам кажутся важными? Каких качеств не хватает? Какие качества являются вашими сильными и слабыми сторонами?

#### **Задание 2. Диагностика.**

Перечислите (6-10) основных характеристик или качеств личности, требующихся от людей вашей профессии. Теперь дайте оценку степени присутствия каждого из этих качеств в вашем характере. Оцените их по шкале от 1 до 10 в колесе баланса. Нарисуйте Ваше колесо Лидерства и отметьте ваши качества лидера на нем.

#### **Задание 3. Формула лидерства**

Создайте свою формулу Лидерства. Ценности и Принципы: почему это важно?

#### **Задание 4. Творческое задание. Пирамида ценностей по Р. Дилтцу**

Создайте пирамиду Р. Дилтца и пропишите вашу миссию, ценности. Способности, действия и окружение, которые способствуют или нет достижению ваших целей. Проанализируйте результаты.

### **Задание 5. Вдохновляющий Лидер.**

Опишите Лидера, который Вас привлекает. Опишите личность Лидера по пирамиде Р.Дилтца. Что вас наиболее вдохновляет в нем?

### **7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

#### **В 1**

1. Описать современные подходы к лидерству. Теория черт.

Творческое задание № 1.

Посмотреть фильм НТВ «Ген всевластия» и ответить на вопрос: лидерство – это качество врожденное или приобретаемое? Рассказать о наиболее понравившемся эксперименте из фильма.

#### **В 2**

1. Описать поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.

Творческое задание №2. Получить точную информацию о том, как оценивает организация, в которой вы работаете, ваш потенциал Лидера. Познакомиться с программой организации по развитию ваших лидерских качеств на данный период. А если такой не имеется, то написать Программу развития ваших лидерских качеств на 1 год (3 года). Посмотрите фильм «Волк с Уолл-стрит» и проанализируйте тип Лидерства в вашей компании.

#### **В 3**

1. Описать ситуативный подход. Основные концепции ситуативного подхода: Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности; Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса; Теория жизненного цикла Херси и Бланшара; Модель принятия решений Врума-Йеттона

Творческое задание №3. Провести исследование: Расспросить 10 чел. в вашем коллективе или организации, что они больше всего ценят в поведении своего лидера и что меньше всего. Сделать вывод: Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?

#### **В 4**

1. Описать Харизматичное лидерство и привести примеры.

Творческое задание №4. Посмотреть фильмы о харизматичных лидерах (н-р, «Стив Джобс») и выделить качества, которые повлияли на вас и почему?

#### **В 5**

1. Описать ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.

Творческое задание №5.

Внимательно изучить предложенную типологию, свой результат диагностического тестирования и разработать на их основе индивидуальный план развития по расширению своего ролевого репертуара (т.е. по усилению доминирующей роли, а также по освоению следующей роли).

**В 6**

Контрольная работа № 6. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели. Навыки целедостижения для Лидера. Описать Модель «4Ц»: целеопределение – целеполагание – целесообразность – целенаправленность»

Творческое задание № 6.

Описать модель достижения в вашей организации, привести примеры.

**В 7**

1.Мировоззрение Лидера. Лидерство основанное на принципах и ценностях. Ценности и Принципы: почему это важно? Принятие решений (управление) основанное на принципах (ценностях): как это возможно? Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.

Творческое задание №7. Создайте пирамиду Р. Дилтца и пропишите под ваши цели , основываясь на вашем мировоззрении.

Поддерживают ли ваши подчиненные Ваше мировоззрение?

**7.2.2. Тест для промежуточной аттестации знаний обучающихся:**

**Тест «Диагностика лидерских способностей (Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. С.316-320)»**  
Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**Инструкция к тесту:**

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет».

Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

**Тестовый материал:**

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
  - a. да;
  - b. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
  - a. да;
  - b. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
  - a. да;
  - b. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
  - a. да;
  - b. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
  - a. да;
  - b. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- a. да;  
b. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
- a. да;  
b. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
- a. да;  
b. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
- a. да;  
b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
- a. да;  
b. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
- a. да;  
b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- a. да;  
b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- a. да;  
b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- a. да;  
b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- a. да;  
b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;  
b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;  
b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- a. с покорными людьми;  
b. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- a. да;  
b. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- a. да;  
b. нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- да;
  - нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
  - просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- да;
  - нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- да;
  - нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- да;
  - нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- самый компетентный человек;
  - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- да;
  - нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- да;
  - нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- тот, который все решает сам;
  - тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- коллегиальный;
  - авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- да;
  - нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
  - человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- промолчите;
  - будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- да;
  - нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- да;
  - нет.
36. Что бы вы предпочли?
- работать под руководством хорошего человека;
  - работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- согласен;
  - не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- да;
  - нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- да;
  - нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- опускаете руки;
  - появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- да;
  - нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- да;
  - нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- введу нужные изменения немедленно;
  - не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- да;
  - нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно?»
- да;
  - нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- да;
  - нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
- художником, поэтом, композитором, ученым;
  - выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- могучую и торжественную;
  - тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- да;
  - нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

- а. да;
- б. нет.

**Ключ к тесту:**

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

**Интерпретация результатов теста:**

- \* Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.
- \* Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
- \* Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
- \* Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен оказывать влияние на других

**7.3. Типовые вопросы или иные материалы для проведения итоговой аттестации:**

1. Лидерство как феномен современных организаций. Отличие от власти.
2. Личные качества лидеров. Лидерская одаренность: понятие, исследования.
3. Основные теории лидерства.
4. Ситуационные теории лидерства. Их практическая роль в повышении эффективности организации.
5. Рольевые теории лидерства М.Белбина и И.Адизеса.
6. Лидерство в управлении организационными изменениями.
7. Модели и стили лидерского поведения.
8. Организационная культура, лидерство и управляемость компании.
9. Основные и ситуационные характеристики группы. Групповые состояния и процессы.
10. Команда как особая разновидность групп. Модели и стадии развития команды.
11. Качества, необходимые эффективному лидеру и руководителю.
12. Различия и сходство между лидером и руководителем.
13. Подходы к определению эффективного лидерства.
14. Поведенческие теории лидерства.
15. Теория «Х» и теория «У» Д. МакГрегора.
16. Стили руководства К.Левина.
17. Решетка стилей менеджмента Блейка и Мутон.
18. Системы лидерства по Р. Лайкерту.
19. Модель лидерства Танненбаума – Шмидта.
20. Ситуационная модель Фреда Фидлера.
21. Подход "путь-цель" Теренса Митчела и Роберта Хауса.
22. Ситуационная модель лидерства Поля Херси и Кена Бланшара.
23. Модель ситуационного лидерства Стинсона - Джексона.
24. Ситуационная модель Врума - Йеттона.
25. Сравнительные функции лидеров и менеджеров.
26. Типы лидеров и руководителей.
27. Понятия власти и влияния. Методы влияния подчиненных на руководство.

28. Механизмы влияния лидера и руководителя.
29. Роль лидера в обеспечении этичности организации.
30. Эмоциональное лидерство.
31. Роль эмоционального интеллекта в деятельности руководителя.
32. Структура эмоционального интеллекта.
33. Польза и выгода коучинга для руководства командами и рабочими группами.
34. Лидерство и коучинг личностного роста.
35. Способы внедрения своих ценностей и верования лидерами в группу.
36. Меняющаяся роль лидерства в период «среднего возраста» организации.
37. Лидерство, ориентированное на обучение.
38. Роль лидера в обучающейся организации.
39. Техники воздействия лидера на команду на разных этапах ее развития.
40. Роль доверия как мотиватора поведения членов команды.
41. Харизматичное лидерство.
42. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности.
43. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.
44. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
45. Навыки целедостижения для Лидера. Модель «4Ц»: Целеопределение – Целеполагание – Целесообразность – Целенаправленность»
46. Мироззрение Лидера. Типы Лидеров.
47. Лидерство основанное на принципах и ценностях.
48. Принятие решений Лидером в команде. Принципы управления эффективной командой
49. Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении. Примеры современных лидеров.
50. Пирамида лидерских целей по Р. Дилтцу.

### 7.3.2. Типовой тест для итоговой аттестации:

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. 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
4. 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

- с) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- д) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
5. В соответствии с управленческой решеткой Р. Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
- а) **Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников**
- б) 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
6. 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
7. Перечислите навыки ситуационного лидера.
- а) Диагностика, гибкость и партнерство
- б) **Делегирование, поддержка и указание**
- с) Наставничество, диагностика и поддержка
- д) Партнерство, делегирование и гибкость
8. 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
9. 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**
10. Иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
- а) **Потребность в безопасности**
- б) Когнитивные потребности
- с) **Потребность в признании**
- д) Эстетические потребности
- е) **Потребность в уважении**
11. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, наиболее благоприятен для эффективной работы предприятия?
- а) коллегиальный тип;

**б) авторитарный тип**

12. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...
- a) личный экономический интерес
  - b) производительность труда**
  - c) неденежное вознаграждение
  - d) благоприятные условия труда
13. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это
- a) Рабочая группа
  - b) Общество
  - c) Команда**
  - d) Коллектив
14. 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
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. 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
18. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
- a) Сговорчивость
  - b) Сотрудничество**
  - c) Уклонение
  - d) Компромисс
19. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».
- a) Чрезмерное согласие**
  - b) Чрезмерная агрессия
  - c) Чрезмерная пассивность
  - d) Чрезмерная неуверенность
20. 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
21. 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
22. 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
23. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других —  
 a) «Хороший парень»  
 b) Агрессивный  
**c) Пассивный**  
 d) Подвергавшийся насилию
24. 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
25. 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 ...  
 a) Менеджмент  
 b) Власть  
 c) Партнерство  
**d) Лидерство**

#### 7.4. Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

<b>ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)</b>				
Оценка	2	3	4	5
РО и соответствующие виды оценочных средств				
<b>Знания</b> устные и письменные опросы, контрольные работы, тесты	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания

<b>Умения</b> практические контрольные задания, написание и защита рефератов на заданную тему	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение
<b>Навыки (владения, опыт деятельности)</b> отчет по НИР	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

## 8. Ресурсное обеспечение:

### 8.1. Перечень основной и дополнительной литературы:

#### а) Основная литература:

#### Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### а) Основная литература:

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Публишер, 2018. – 260с.
2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.
4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.
5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
6. Майер, Р. Майерс, Р. Виртуозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.
7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с.
8. Bass, В.М. & Bass, R. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (4th ed.). New York: Free Press, March 2013, pp. 377–393.

#### б) Дополнительная литература:

9. Белбин, Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу [Текст] / Р.М. Белбин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 270 с.
10. Бендер, П.У., Хеллман, Э. Лидерство изнутри: перевод с англ. [Текст] / П.У. Бендер, Э. Хеллман. – М.: Попурри, 2005. – 250с.
11. Валь, Е.П. Руководство, лидерство и командообразование в организации [Текст] / Е.П. Валь. – М., Прометей, 2000. – 340с.

12. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта Д. Гоулман. [Текст] / – М.: Альпина, 2008. – 301 с.
13. Ленсиони, П.. Как решить пять основных проблем команды. Практическое руководство для лидеров, менеджеров и консультантов./ Пер с англ. – М.: Альпина Паблишер. 2010. – 132с.
14. Келлерман, Б. Идущие за лидером. Как подчиненные создают изменения и меняют своих лидеров [Текст] / Б. Келлерман. Издательство: Акваринарная Книга, 2009. – 350с.
15. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Текст] / С.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 376 с.
16. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Текст] / С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
17. Менегетти, А. Психология лидера [Текст] / А. Менегетти. – М.: Онтопсихология, 2002. 370с.
18. О'Лири, Д. Принципы центуриона: уроки боя для лидеров на линии фронта. Перевод с англ. [Текст] / Д. О'Лири, - Ростов н/Д.: Феникс, 2005.- 265с.
19. Раунтри, Д. Контрольные вопросы для руководителя. Практическое руководство по развитию ваших управленческих навыков [Текст] / Д. Раунтри. – Баланс-Клуб, 2003. - 180с.
20. Трейси, Б., Шеелен, Ф.М. Личность лидера: перевод с англ. [Текст] / Б. Трейси, Ф.М. Шеелен. – М.: Попурри, 2002. – 320 с.
21. Фатиева, И., Нижельская, О. С чего начинается лидер: перевод с англ. [Текст] / И. Фатиева, О.С. Нижельская. – М.: Альпина, 2005. – 370с.
22. Филонович, С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9 [Текст] / С.Р. Филонович. – М.: «ИНФРА-М», 1999. – 328с.
23. Хейдема, Д.М., Мак-Кензи К.А. Как создать команду, увлеченную своим делом. От разрушения к созиданию. Практическое пособие для лидеров и членов команды: пер с англ. [Текст] / Д.М. Хейдема, К.А. Мак-Кензи. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 240 с.
24. Янг, Р. Лидерство в командах: перевод с англ. [Текст] / Р. Янг. – М.: ГИППО (HIPPO), 2004. – 280с.
25. Hughes, R.L., Ginnett, R.C., & Curphy, G.J. Leadership: Enhancing the lessons of experience (6th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin, 2009, – p.393.
26. Pope, S. The Manager`s Pocket Guide to Team Sponsorship. HRD Press.: Amherst, Massachusetts, 1998, – p.167.
27. Humphrey, Stephen E., Morgeson, Frederick P., Mannor, Michael J.. Developing a Theory of the Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance. Journal of Applied Psychology, 2009, pp.48-61.
28. Smith, J.A., & Foti R.J. A pattern approach to the study of leader emergence, Leadership Quarterly, 9, 1998. pp.147-160.
29. Williams, S. D., Graham, T. S., and Baker, B. Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building. The Journal of Management Development, 22(1), 2003. pp.45-59.

## **8.2.Перечень лицензионного программного обеспечения (при необходимости):**

- MS Office

## **8.3.Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

- ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы] : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>.

- ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»] : сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>.

#### **8.4.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

- <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета.
- <http://ecsocman.hse.ru/> – Федеральный образовательный портал ЭСМ.
- <https://www.e-executive.ru/> – сообщество менеджеров.
- <http://www.nbmgu.ru> – сайт научной библиотеки МГУ.
- <http://psystudy.ru> – журнал «Психологические исследования».
- <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета.
- [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал «Социология, экономика, менеджмент»
- [www.executive.ru](http://www.executive.ru) – Сообщество менеджеров
- [www.nbmgu.ru](http://www.nbmgu.ru) – сайт научной библиотеки МГУ
- <http://hodosinstitute.org> – Институт исследований Лидерства: аналитика, экспертиза, консалтинг

#### **8.5. Описание материально-технического обеспечения:**

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office, флипчарт, стикеры, маркеры для проведения групповой работы.

#### **9. Язык преподавания.**

Русский.

#### **10. Преподаватель (преподаватели).**

Зотова И.В., доцент, к.психол.н., доцент