

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/

**«9» июня 2022 г.**

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО**

**Уровень высшего образования:  
Магистратура**

**Направление подготовки (специальность):  
27.04.05 «Инноватика» (3++)**

**Форма обучения:**

**очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
На заседании Совета факультета  
(протокол № 3, 9 июня 2021 г.)

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 27.04.05. «Инноватика» (программы магистратуры) в редакции приказа МГУ от 30 декабря 2016 г., от 30 декабря 2020 года №1376).

Год (годы) приема на обучение:2021.

## **I. Цель и задачи учебной дисциплины**

**Целью** изучения дисциплины «Инновационное лидерство» является формирование у магистров существующих подходов к изучению Инновационного лидерства, теоретических знаний о роли и ответственности лидера в современных организациях, а также практические навыки по управлению подразделениями и командами и формированию умений использования современного инструментария Лидера для эффективного влияния и управления командами и группами.

**Задачами** дисциплины являются:

- Изучение понятийно-категориального аппарата в области инновационного лидерства.
- Формирование представлений о современных подходах и концепциях лидерства.
- Обеспечение освоения современных методов эффективного влияния и управления инновационными командами.
- Формирование навыков и умений, необходимых для управления инновационными командами и группами.
- Развитие умений анализа ситуации и принятия лидерских решений, а также оценки и развития возможностей команды подразделения.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о инновационном лидерстве, приобретут навыки и умения управления подразделениями, командами и подчиненными, навыками качественного самоанализа своей управленческой деятельности.

## **II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Инновационное лидерство» относится к профессиональному блоку вариативной части (Дисциплины по выбору студента) учебного плана программы магистратуры 27.04.05. «Инноватика».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе изучения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационное предпринимательство», «Управление инновационными проектами», «Лидерство».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- фундаментальные положения о роли инновационного лидерства в управлении большими и малыми социальными группами;
- основные подходы к лидерству;
- основные проблемы инновационного 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 инновационными 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.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины «Лидерство», обеспечивают успешное освоение таких дисциплин, как «Управление проектами», «Сложные переговоры», «Организационное поведение», «Эмоциональный интеллект» и необходимы для прохождения преддипломной практики и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

### **III. Требования к результатам освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

#### **Универсальные компетенции**

**УК-1.** Способность 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

**ОПК-1.** Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

**ОПК-2.** Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

**ПК-2.** Способность организовать работу коллектива в сфере своей профессиональной деятельности для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива.

**ПК-6.** Способностью применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов, выбирать соответствующие методы решения экспериментальных и теоретических задач.

**ПК-7.** Способностью ставить задачи научного эксперимента (исследования), выбрать (или разработать) технологию его осуществления, оценить затраты и организовать его проведение.

**ПК-9.** Способность представить (опубликовать) результат научного исследования на конференции или в печатном издании, в том числе на иностранном языке, в виде отчета, реферата, научной статьи, оформленной в соответствии с имеющимися требованиями.

**ПК-11.** Способностью руководить практической, лабораторной и научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области.

**ПК-12.** Способность применять, адаптировать, совершенствовать и разрабатывать инновационные образовательные технологии

#### **Специализированные профессиональные компетенции:**

**МПК-1.** Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

МПК-2. Способен сформировать кросс-функциональную команду и обеспечить её эффективную работу для достижения целей организации

**В результате изучения дисциплины студент должен:**

**Знать:** особенности понимания статуса и ответственности лидера в отечественном и зарубежном менеджменте; фундаментальные положения о роли лидера-инноватора в управлении большими и малыми социальными группами; основные проблемы современного лидера и подходы к их решению; новые методы исследования по изменению научного и научно-производственного профиля деятельности; по инновационной научно-образовательной деятельности, в том числе в новых областях знаний.

**Уметь:** использовать междисциплинарные системные связи наук; анализировать и оценивать проблемы инновационного лидерства при решении социальных и профессиональных задач; применять инновационные методы управления командами и подразделениями и осуществлять научный анализ аналогичного опыта; уметь принимать решения исходя из интересов команды и из интересов направления деятельности, с учетом современных методов и подходов лидерства; действовать в нестандартных ситуациях и осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с правовыми и этическими нормами.

**Владеть:** навыками управления подразделениями, командами и отдельными подчиненными и навыками качественного самоанализа своей управленческой деятельности; навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, способностью ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач; самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности; способность правильно оценивать ситуации и выбирать актуальные направления деятельности с учётом особенностей организации.

**Иметь опыт** использования инновационных проектов с учетом управленческой ситуации.

**Формат обучения:** очная, очно-заочная.

**IV. Формы контроля**

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

*Рубежный контроль:* контрольная работа по отдельным разделам дисциплины, тестирование по отдельным разделам дисциплины.

*Итоговая аттестация в 3 семестре – зачет (тестирование).*

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины осуществляется в соответствии с Приложением 1.

**V. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Объём курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часов – аудиторная нагрузка, из которых 8 часов – лекции, 16 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

<b>Вид учебной работы</b>	<b>Всего часов</b>
<b>Контактные занятия (всего)</b>	24
В том числе:	-
Лекции	8

Практические занятия (ПЗ)	16
Семинары (С)	-
Лабораторные работы (ЛР)	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>48</b>
В том числе:	-
Домашние задания	18
Реферат	16
Подготовка к опросу	6
Подготовка к тестированию	3
Подготовка к контрольной работе	3
Вид промежуточной аттестации Зачет	4
Общая трудоемкость (часы)	72
Зачетные единицы	2

### VI. Структура и содержание дисциплины

п/п	Раздел	Содержание (темы)
1	<b>Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире</b>	<p>1.1. Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире</p> <p>1.2. Требование к лидерам-инноваторам</p> <p>1.3. Умение работать в условиях неопределенности</p> <p>1.4. Новая бизнес-реальность, концепции лидерства</p> <p>1.5. Команда и мотивация, обратная связь</p> <p>1.6. Фиксируем вектор развития</p> <p>1.7. Применение различных лидерских подходов на практике</p> <p>1.8. Постановка целей по дальнейшему развитию своих лидерских компетенций</p> <p>1.9. Хранители традиций и взрыватели систем — гейткиперы и гейтджамперы</p>
2	<b>Инновационные лидеры — руководители нового типа, играющие на опережение.</b>	<p>2.1. Черты инновационного лидера: визионерство и инновационное мышление</p> <p>2.2. Проактивность</p> <p>2.3. Как стать агентом изменений и где черпать новые идеи для бизнеса</p> <p>2.4. Становимся агентами изменений:</p> <p>2.5. Внедряем в компании:</p> <p>2.6. Поиск и оценка идей</p> <p>2.7. Внедрение продуктов и сервисов</p> <p>2.8. Принципы работы инновационной компании</p> <p>2.9. Инновационные команды.</p>
3.	<b>Компетенции Лидеров- инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира:</b>	<p>3.1. Компетенция адаптивность</p> <p>3.2. Развитие способности создавать новые идеи и креативность</p> <p>3.3. Способность идти на риск</p> <p>3.4. Умение организовать инновационную команду</p>

		3.5. Умение сформировать особую корпоративную культуру
<b>4.</b>	<b>Ключевые роли Лидера-инноватора</b>	4.1. Как быть основным экспериментатором 4.2. Умение ставить интересные задачи 4.3. Мотивация и воодушевление 4.4. Устранение барьеров и поддержка экспериментов 4.5. Эмоциональная гибкость и адаптивность
<b>5.</b>	<b>Макролидерство в Руководстве инновационной компанией и инновационной командой</b>	5.1. Собственная роль в компании, управление личной энергией 5.2. Жизненный Баланс Лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье Лидера 5.3. Глобальная роль в инновационной команде 5.4. Построение лидером дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения 5.5. Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности 5.6. Создание пространства развития 5.7. Стимулирование личной ответственности 5.8. Восприимчивость к инициативам снизу 5.9. Обучение через самокоррекцию. 5.10. Создание ситуации «Выиграл — Выиграл» 5.11. Высокая толерантность к неопределенности 5.12. Управление, с опорой на команду: возможности и ограничения – деловая игра
<b>6.</b>	<b>Коучинг инноваций как внутренняя рефлексия лидера</b>	6.1. Место коучинга в инновационной культуре компании 6.2. Коучинг как инструмент, помогающий работать с внутренними ограничениями, являющимися серьезным препятствием на пути вовлечения сотрудников в инновационную деятельность 6.3. Коучинг в работе с негативными установками 6.4. Коучинг в проработке инновационных идей 6.5. Применение коучинга в проектной деятельности 6.6. Практики Коучинга
<b>7.</b>	<b>Макролидерство в построении инвестиционной культуры</b>	7.1. Макролидерство это влияние на людей через культуру организации, путем объединения их в систему 7.2. Мастерство проблемного пространства —

		<p>система</p> <p>7.3.Тщательное изучение системы.</p> <p>7.4.Нахождение релевантных элементов и вопросов. Разделение пути на управляемые шаги.</p> <p>7.5.Мастерство коммуникации — послания</p> <p>7.6.Развитие вербальных и невербальных навыков. Использование различных репрезентативных каналов. Интерпретация и организация метасообщений.</p> <p>7.7.Мастерство отношений — раппорт</p> <p>7.8.Принятие множественных точек зрения.</p> <p>7.9.Понимание различных стилей мышления.</p> <p>7.10.Осознание позитивных намерений.</p>
<b>8.</b>	<b>Инновационное Лидерство в действии</b>	<p>8.1.Примеряем лидерские практики на себя, ищем свой стиль</p> <p>8.2.Исследуем свой собственный стиль Яркое самовыражение.</p> <p>8.3.Основные закономерности психологии последователей лидера в организации</p> <p>8.4.Динамика отношений «лидер-последователь» на основе собственного опыта и кейсов из практики организаций</p> <p>8.5.Возможности и риски, связанные с характеристиками последователей</p> <p>8.6.Практикуем: Свой собственный стиль лидерства через линзу восприятия последователями</p> <p>8.7.Использование элементов влияния и убеждения</p> <p>8.8.Применение вербального джиу-джицу.</p> <p>8.9.Подходы к работе с нерешительностью и сопротивлением последователей</p> <p>8.10.Свое собственное развитие в качестве лидера через призму развития последователей</p> <p>8.11.Налаживание сотрудничества с целью мотивировать подчиненных.</p>
<b>9.</b>	<b>Трансформация Роли лидера-инноватора в период изменений:</b>	<p>9.1.Поддержка изменения, а не существующего положение вещей</p> <p>9.2.Способность осуществлять руководство в сложных, неопределенных и неоднозначных условиях;</p> <p>9.3.Способность сформировать и отстаивать ценности, поддерживающие изменения;</p> <p>9.4.Способность признать собственные ошибки и извлечь из них урок;</p> <p>9.5.Визионерство картин будущего</p> <p>9.6.Лидерство в ситуациях изменения с применением наставничества для развития последователей.</p> <p>9.7.Фиксация отправной точки (где я сейчас) и вектора развития (где я хочу быть)</p>



<b>10.</b>	<b>Трансформационное лидерство-инноватора.</b>	Управление, с опорой на команду: возможности и ограничения – деловая игра

**Разделы дисциплин и виды занятий (ак. часы)**

№	Тема занятия	общ. труд.	аудиторные			СРС	Форма текущего контроля
			всего	Лекции	Семинары		
<b>Раздел 1. Подходы к инновационному Лидерству</b>							
1	<b>Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире</b>	4	2	2	-	2	Задание Реферат Опрос
2	<b>Инновационные лидеры — руководители нового типа, играющие на опережение.</b>	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
3	<b>Компетенции Лидеров-инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира:</b>	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
4.	<b>Ключевые роли Лидера-инноватора</b>	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос

2.Инновационное Лидерство в действии							
5	Макролидерство в Руководстве инновационной компанией и инновационной командой	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
6	Коучинг инноваций как внутренняя рефлексия лидера	8	2	-	2	6	Задание Реферат Опрос
7	Макролидерство в построении инвестиционной культуры	8	2	-	2	6	Задание Реферат Опрос
8	Инновационное Лидерство в действии	10	2	-	2	8	Задание Реферат Опрос
9	Трансформация Роли лидера-инноватора в период изменений:	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
10	Трансформационное лидерство-инноватора..	10	2	-	2	8	Задание КР
	Итоговая аттестация	2					зачет
	<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	

п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекция	Практические занятия	Лабораторные занятия	Семинар	СРС	Формы текущего контроля
1	Подходы к инновационному Лидерству	2	12	-	-	14	Задание Опрос Тест КР
2	Инновационное Лидерство в действии	6	30	-		36	Задание Опрос Тест КР
	Промежуточная аттестация (зачет)					2	
	<b>Итого</b>	<b>8</b>	<b>42</b>	<b>-</b>		<b>72</b>	

#### Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№	Наименование обеспечиваемых	№ № разделов данной дисциплины, необходимых
---	-----------------------------	---

п/п	(последующих) дисциплин	для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1.	Организационное поведение		+
2.	Эмоциональный интеллект		+
3.	Управление проектами	+	
4.	Сложные переговоры		+

## VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Инновационное лидерство» используются следующие образовательные технологии:

### 1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

### 2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- круглые столы;
- обсуждение подготовленных студентами рефератов;
- групповые дискуссии и проекты;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

## VIII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

### 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. Зотова И.В. Адаптивное лидерство в условиях неопределенности. Журнал/ «Личность, ресурсы, потенциал. №4 (8), М.: РАНХиГС, 2020.
3. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
4. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.
5. 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.

6. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
7. 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.
8. 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.
9. 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:

### Список литературы:

10. 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.
11. Баранчев, В. П. Управление инновациями. Учебник / В.П. Баранчев, Н.П. Масленникова, В.М. Мишин. - М.: Юрайт, 2018. - 720 с.
12. Блохина, Т. К. Экономика и управление инновационной организацией. Учебник / Т.К. Блохина, О.Н. Быкова, Т.К. Ермолова. - М.: Проспект, 2017. - 428 с.
13. Гаврилов, Л. П. Инновационные технологии в коммерции и бизнесе / Л.П. Гаврилов. - М.: Юрайт, 2018. - 388 с.
14. Глухов, В.В. Инновационное развитие экономики мегаполиса / В.В. Глухов. - М.: Лань, 2017. - 217 с.
15. Гришин, В.В. Управление инновационной деятельностью в условиях модернизации национальной экономики / В.В. Гришин. - М.: Дашков и К°, 2017. - 514 с.
16. Ермасов, С. В. Инновационный менеджмент / С.В. Ермасов, Н.Б. Ермасова. - М.: Высшее образование, 2018. - 510 с.
17. Грязева-Добшинская, В.Г. Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров / ВТ. Грязева- Добшинская // Социальная психология творчества - 2007: сб. науч. тр. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. - С. 200-206.
18. Дайл, Д. Трансформационное лидерство / Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски // Психология современного лидерства. Американские исследования. - М.: Когито-Центр, 2007. - С. 23-37.
19. Дафт, РЛ. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт. -М.: ЭКСМО, 2007. - 478 с.
20. Де Гиус, А. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде / А. Де Гиус. - СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. - 220 с
21. Джеймс Дж. Клоусон. Лидерство третьего уровня: взгляд в глубину- М.: Альпина Паблишер.2017.-519с.
22. Йенсен, Р. Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразит ваш бизнес / Р. Йенсен. - СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. - 264 с.
23. Клейтон М. Кристенсен. Дилемма инноватора. Как из-за новых технологий погибают сильные компании.М.: Альпина Бизнес Букс, 2011.
24. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.:Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.
25. 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.

26. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.
27. 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.
28. Мейер, К. Живая организация. Компания как живой организм / К. Мейер, С. Дэвис. М.: Добрая книга, 2007. - 368 с.
29. Маховикова, Г. А. Инновационный менеджмент. Конспект лекций / Г.А. Маховикова, Н.Ф. Ефимова. - М.: Юрайт, 2018. - 144 с.
30. Натан Ферр, Джефф аер, Клейтон М. Кристенсен. Создавая инновации. Креативные методы от Netflix Amazon. Google- Москва: Эксмо, 2019.-304 с.
31. Рон Хейфетц. Лидерство без простых ответов. Нью-Йорк, 1994 .-345с.
32. 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.
33. Талеб Нассим Николас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. -М.: Изд-во «Коллибри, 2016.-736 с.
34. Трейси, Б. Личность лидера / Б. Трейси. - Москва: Гостехиздат, 2014. - 767 с.
35. Уроки лидерства от Монаха. Додзе лидерства (комплект из 2 книг). - М.: ИГ "Весь", 2014. - 432 с.
36. Хахалева, О.А. Последствия развития информационных технологий в современном обществе / О.А. Хахалева // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история: сб. ст. по матер. I междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2011. – С. 87–94.
37. Шейн, Эдгар Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. - М.: Питер, 2016. - 352 с.
38. Эллиот, Дж. Стив Джобс. Уроки лидерства / Дж. Эллиот. - М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2016. - 240 с.
39. Янковский, К. Организация инвестиционной и инновационной деятельности / К. Янковский, И. Мухарь. - М.: Питер, 2017. - 448 с.
40. Янчевский, В. Г. Инновационный менеджмент. Понятия и категории / В.Г. Янчевский. - М.: Тетралит, 2018. - 144 с.
41. 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.
42. Источник: <https://hrhelpline.ru/v-vuca-mire-prishlo-vremya-durt-liderov/>
43. Источник:<https://www.km.ru/referats/335518-innovatsionnoe-liderstvo-modelirovanie-tendentsii-aktivnosti-menedzherov-predpriyatiya>
44. Белбин, Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу [Текст] / Р.М. Белбин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 270 с.
45. Бендер, П.У., Хеллман, Э. Лидерство изнутри: перевод с англ. [Текст] / П.У. Бендер, Э. Хеллман. – М.: Попурри, 2005. – 250с.
46. Валь, Е.П. Руководство, лидерство и командообразование в организации [Текст] / Е.П. Валь. – М., Прометей, 2000. – 340с.
47. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта Д. Гоулман. [Текст] / – М.: Альпина, 2008. – 301 с.

48. Ленсиони, П.. Как решить пять основных проблем команды. Практическое руководство для лидеров, менеджеров и консультантов./ Пер с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2010. – 132с.
49. Келлерман, Б. Идущие за лидером. Как подчиненные создают изменения и меняют своих лидеров [Текст] / Б. Келлерман. Издательство: Акваринная Книга, 2009. – 350с.
50. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Текст] / С.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 376 с.
51. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Текст] / С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
52. Менегетти, А. Психология лидера [Текст] / А. Менегетти. – М.: Онтопсихология, 2002. 370с.
53. 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.
54. Раунтри, Д. Контрольные вопросы для руководителя. Практическое руководство по развитию ваших управленческих навыков [Текст] / Д. Раунтри. – Баланс-Клуб, 2003. - 180с.
55. Трейси, Б., Шеелен, Ф.М. Личность лидера: перевод с англ. [Текст] / Б. Трейси, Ф.М. Шеелен. – М.: Попурри, 2002. – 320 с.
56. Фатиева, И., Нижельская, О. С чего начинается лидер: перевод с англ. [Текст] / И. Фатиева, О.С. Нижельская. – М.: Альпина, 2005. – 370с.
57. 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.
58. 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.
59. Янг, Р. Лидерство в командах: перевод с англ. [Текст] / Р. Янг. – М.: ГИППО (HIPPO), 2004. – 280с.
60. 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.
61. Pope, S. The Manager`s Pocket Guide to Team Sponsorship. HRD Press.: Amherst, Massachusetts, 1998, – p.167.
62. 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.
63. Smith, J.A., & Foti R.J. A pattern approach to the study of leader emergence, Leadership Quarterly, 9, 1998. pp.147-160.
64. 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.

### **Перечень лицензионного программного обеспечения**

#### **MS Office**

#### **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы] : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>

3. <https://www.econ.msu.ru/elibrary> – электронная библиотека Экономического факультета МГУ
4. [www.nbmgu.ru](http://www.nbmgu.ru) – сайт научной библиотеки МГУ

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал «Социология, экономика, менеджмент»
2. [www.executive.ru](http://www.executive.ru) – Сообщество менеджеров
3. <http://hodosinstitute.org> – Институт исследований Лидерства: аналитика, экспертиза, консалтинг

### **Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролируемые и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины**

<b>№ п/п</b>	<b>Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения</b>	<b>Номера тем</b>
1	MS PowerPoint	1.1-2.3

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

В процессе изучения курса магистры обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, делать домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, готовить кейсы и презентации, проявлять активность на занятиях.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у магистров умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

### **Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит магистрам в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Магистрам рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

### **Методические указания 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. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

### **Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

## **IX. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **Темы курсовых работ**

Курсовая работа по дисциплине «Инновационное лидерство» не предусмотрена.

### **Темы рефератов**

1. Адаптивное лидерство в условиях неопределенности.
2. Принципы адаптивного Лидерства.
3. Стадии развития адаптивного Лидерства по Рональду Хейфецу.
4. Инновационное лидерство в организации
5. Роли инноватора в организации
6. Методы работы инноватора в современной организации.
7. Креативность и творчество а работе инноватора.
8. Работа инноватора как внутренняя игра
9. Лидерство, основанное на ценностях.
10. Поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.
11. Подходы к описанию потенциала Лидера.
12. Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности;
13. Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса
14. Теория жизненного цикла Херси и Бланшара
15. Модель принятия решений Врума-Йеттона
16. Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?
17. Харизматичное лидерство
18. Ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности.
19. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.
20. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
21. Навыки целедостижения для Лидера.
22. Модель «4Ц»: Целеопределение – Целеполагание – Целесообразность – Целенаправленность»
23. Мироззрение инновационного Лидера.
24. Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.
25. Пирамида ваших целей по Р. Дилтцу.

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

1. Современные подходы к лидерству.
2. Мироззрение инновационного лидера.
3. Лидерство, основанное на принципах и ценностях.
4. Цели лидера-инноватора.
5. Основы эффективности инновационного лидера.
6. Ролевой репертуар инновационного лидера, типы лидерства.
7. Модели инновационного лидерства.
8. Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом.
9. Построение лидером инноватором дееспособной команды: механизм выработки и принятия группового решения



10. Единое коммуникативное пространство в команде – способ управления в ситуации неопределенности.
11. Управление персоналом в инновационной организации
12. Работа Лидера с опорой на инновационную команду.
13. Инновационность как принцип работы в современных IT-командах.

### Пример теста для контроля знаний обучающихся:

#### Диагностика личностной инновационности

В области исследования инновационности достаточно важной проблемой является её диагностика. В настоящее время существует и используется ряд диагностических методик.

В соответствии с основными постулатами уже описанной вкратце «адаптационно-инновационной» теории М. Кёртоном был разработан тест диагностики инновационности субъекта (Kirton Adaption-Innovation Inventory). Он состоит из 32 утверждений, касающихся того, насколько трудно или легко человек сохраняет черты инновационного или адаптивного поведения в течение длительного промежутка времени [Kirton, 1987]. Испытуемому необходимо обозначить степень согласия с каждым из утверждений по 5-балльной шкале (1 балл — категорически не согласен, 5 — абсолютно согласен). После этого все баллы суммируются. Показатели колеблются в интервале от 32 до 160 при среднем значении 96. Чем выше у человека индекс инновационности, тем больше оснований отнести его к инноваторам, и соответственно, чем он ниже — к адаптерам. Так, к примеру, при исследованиях населения США и Италии этот показатель оказался равным примерно 95 баллов [Foxall, Bhat, 1991]. Благодаря относительной простоте этой диагностической методики она является довольно популярной и часто используемой.

Ниже приведены некоторые из указанных утверждений.

- • Мне симпатичны люди, сменившие за свою жизнь несколько профессий.
- • Я живо интересуюсь результатами новой деятельности моих коллег.
- • Я готов(а) поступиться интересами моей карьеры ради участия в новой интересной деятельности.
- • Я готов(а) вложить личные деньги в рискованное мероприятие.
- • Многие считают меня нарушителем спокойствия в коллективе.
- • Я способен(на) «заразить» своими идеями окружающих.
- • Я генерирую много новых идей, некоторые из них впоследствии сам(а) признаю неразумными.
- • Часто мои предложения, встречавшие вначале протест, впоследствии признавались большинством связанных с ними людей.
- • Я считаю, что наилучшее решение любой проблемы — в радикальной перестройке системы.
- • Я готов(а) противостоять большинству окружающих в отстаивании моих идей.
- • Совершая прогулки, я предпочитаю ходить разными маршрутами.
- • Я готов(а) выступить инициатором создания и руководителем венчурного предприятия.
- • Я высоко ценю личную свободу и возможность инициативной деятельности (даже в ущерб собственному комфорту).

**Опросник М. Цукермана. Методика диагностики потребности в поисках ощущений****Инструкция**

Вашему вниманию предлагается ряд утверждений, которые объединены в пары. Из каждой пары вам необходимо выбрать одно, которое наиболее характерно для вас, и отметить его.

**Тестовое задание**

1.

- а) Я бы предпочел работу, требующую многочисленных разъездов, путешествий.
- б) Я бы предпочел работать на одном месте.

2.

- а) Меня взбадривает свежий, прохладный день.
- б) В прохладный день я не могу дождаться, когда попаду домой.

3.

- а) Мне не нравятся все телесные запахи.
- б) Мне нравятся некоторые телесные запахи.

4.

- а) Мне не хотелось бы попробовать какой-нибудь наркотик, который мог бы оказать на меня незнакомое воздействие.
- б) Я бы попробовал какой-нибудь из незнакомых наркотиков, вызывающих галлюцинации.

5.

- а) Я бы предпочел жить в идеальном обществе, где каждый безопасен, надежен и счастлив.
- б) Я бы предпочел жить в неопределенные, смутные дни нашей истории.

6.

- а) Я не могу вынести езду с человеком, который любит скорость.
- б) Иногда я люблю ездить на машине очень быстро, так как нахожу это возбуждающим.

7.

- а) Если бы я был продавцом-коммивояжером, то предпочел бы твердый оклад, а не сдельную зарплату с риском заработать мало или ничего.
- б) Если бы я был продавцом-коммивояжером, то я бы предпочел работать сдельно, так как у меня была бы возможность заработать больше, чем сидя на окладе.

8.

- а) Я не люблю спорить с людьми, чьи воззрения резко отличаются от моих, поскольку такие споры всегда неразрешимы.
- б) Я считаю, что люди, которые не согласны с моим воззрением, больше стимулируют, чем люди, которые согласны со мной.

9.

- а) Большинство людей тратят в целом слишком много денег на страхование.
- б) Страхование – это то, без чего не мог бы позволить себе обойтись ни один человек.

10.

- а) Я бы не хотел оказаться загипнотизированным.
- б) Я бы хотел попробовать оказаться загипнотизированным.

11.

- а) Наиболее важная цель в жизни – жить на полную катушку и взять от нее столько, сколько возможно.
- б) Наиболее важная цель в жизни – обрести спокойствие и счастье.

12.

- а) В холодную воду я вхожу постепенно, дав себе время привыкнуть к ней.
- б) Я люблю сразу нырнуть или прыгнуть в море или холодный бассейн.

13.

- а) В большинстве видов современной музыки мне не нравятся беспорядочность и дисгармоничность.
- б) Я люблю слушать новые и необычные виды музыки.

14.

- а) Худший социальный недостаток – быть грубым, невоспитанным человеком.
- б) Худший социальный недостаток – быть скучным человеком, занудой.

15.

- а) Я предпочитаю эмоционально выразительных людей, даже если они немного неуравновешенны.
- б) Я предпочитаю больше людей спокойных, даже «отрегулированных».

16.

- а) У людей, едущих на мотоциклах, должно быть, есть какая-то неосознаваемая потребность причинить себе боль, вред.
- б) Мне бы понравилось водить мотоцикл или ездить на нем.

### Ключ к тесту потребности в поисках ощущений М. Цукермана

#### Описание

Методика диагностики потребности в поисках ощущений Цукермана исследует уровень потребности в новых ощущениях. Выявляет готовность рисковать, меняться.

#### Ключ к тесту

Полученные ответы соотносите с ключом.

1. а	5. б	9. а	13. б
2. а	6. б	10. б	14. б
3. б	7. б	11. а	15. а
4. б	8. б	12. б	16. б

Каждый ответ, совпавший с ключом, оцените в 1 балл. Полученные баллы суммируйте. Сумма совпадений и является показателем уровня потребностей в ощущениях.

#### Интерпретация результата

Поиск новых ощущений имеет большое значение для человека, поскольку стимулирует эмоции и воображение, развивает творческий потенциал, что в конечном счете ведет к его личностному росту.

Высокий уровень потребностей в ощущениях (11–16 баллов) обозначает наличие влечения, возможно, бесконтрольного, к новым, «щекочущим нервы» впечатлениям, что часто может провоцировать испытуемого на участие в рискованных авантюрах и мероприятиях.

От 6 до 10 баллов – средний уровень потребностей в ощущениях. Он свидетельствует об умении контролировать такие потребности, об умеренности в их удовлетворении, то есть с одной стороны – об открытости новому опыту, с другой стороны – о сдержанности и рассудительности в необходимых моментах жизни.

Низкий уровень потребностей в ощущениях (от 0 до 5 баллов) обозначает присутствие предусмотрительности и осторожности в ущерб получению новых впечатлений (и информации) от жизни. Испытуемый с таким показателем предпочитает стабильность и упорядоченность неизвестному и неожиданному в жизни.

**Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):**

**Методика «Эффективность лидерства» | 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 советчике, 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?
- a. да;  
b. 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?
- a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;  
b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая поговорка: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- a. да;  
b. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- a. да;  
b. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- a. да;  
b. 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;

- б. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- а. да;  
б. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- а. да;  
б. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- а. введу нужные изменения немедленно;  
б. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливую беседу, если это необходимо?
- а. да;  
б. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- а. да;  
б. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- а. да;  
б. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
- а. художником, поэтом, композитором, ученым;  
б. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- а. могучую и торжественную;  
б. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- а. да;  
б. 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



**Вопросы к зачету**

1. Что такое инновационное лидерство
2. Черты инновационного лидера
3. Чем отличается инновационный лидер от традиционного
4. Хранители традиций и взрыватели систем - гейткиперы и гейтджамперы
5. Как стать инновационным лидером
6. Как эффективно внедрять инновации
7. Лидерская одаренность: понятие, исследования.
8. Основные теории лидерства.
9. Ситуационные теории лидерства. Их практическая роль в повышении эффективности организации.
10. Ролевые теории лидерства М.Белбина и И.Адизеса.
11. Лидерство в управлении организационными изменениями.
12. Модели и стили лидерского поведения.
13. Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире
14. Инновационные лидеры — руководители нового типа, играющие на опережение.
15. Компетенции Лидеров- инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира
16. Ключевые роли Лидера-инноватора
17. Макролидерство в руководстве инновационной компанией и инновационной командой
18. Коучинг инноваций как внутренняя рефлексия лидера
19. Макролидерство в построении инвестиционной культуры
20. Инновационное Лидерство в действии.
21. Трансформация Роли лидера- инноватора в период изменений.
22. Трансформационное лидерство-инноватора.
23. Организационная культура, лидерство и управляемость компании.
24. Качества, необходимые эффективному лидеру и руководителю.
25. Различия и сходство между лидером и руководителем.
26. Поведенческие теории лидерства.
27. Теория «Х» и теория «У» Д. МакГрегора.
28. Стили руководства К.Левина
29. Решетка стилей менеджмента Блейка и Мутон.
30. Системы лидерства по Р. Лайкерту.
31. Модель лидерства Танненбаума – Шмидта.
32. Ситуационная модель Фреда Фидлера.
33. Подход "путь-цель" Теренса Митчела и Роберта Хауса.
34. Ситуационная модель лидерства Поля Херси и Кена Бланшара.
35. Модель ситуационного лидерства Стинсона - Джексона.
36. Ситуационная модель Врума - Йеттона.
37. Сравнительные функции лидеров и менеджеров.
38. Эмоциональное лидерство.
39. Роль эмоционального интеллекта в деятельности руководителя.
40. Польза и выгода коучинга для руководства командами и рабочими группами.
41. Лидерство и коучинг личностного роста
42. Меняющаяся роль лидерства в период «среднего возраста» организации.
43. Лидерство, ориентированное на обучение Роль лидера в обучающейся организации.
44. Техники воздействия лидера на команду на разных этапах ее развития.
45. Роль доверия как мотиватора поведения членов команды.
46. Харизматичное лидерство.

47. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор
48. Постановка целей Лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели.
49. Мироззрение Лидера. Типы Лидеров.
50. 50. Пирамида лидерских целей по Р. Дилтцу.

### Пример итогового теста по дисциплине «Инновационное лидерство»

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
  - c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
  - d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
5. 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
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.
  - a) Демократическое лидерство
  - b) Индивидуализированное лидерство**

- c) Авторитарное лидерство  
d) Ситуационное лидерство
7. Перечислите навыки ситуационного лидера.  
a) Диагностика, гибкость и партнерство  
**b) Делегирование, поддержка и указание**  
c) Наставничество, диагностика и поддержка  
d) 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:  
a) Признание  
b) Делегирование  
**c) Мотивация**  
d) 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 ...  
a) Теории Y  
b) Эволюционной теории  
c) Биологической теории  
**d) Теории X**
10. Иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:  
**a) Потребность в безопасности**  
b) Когнитивные потребности  
**c) Потребность в признании**  
d) Эстетические потребности  
**e) Потребность в уважении**
11. Какой из двух типов руководства, по вашему мнению, наиболее благоприятен для эффективной работы предприятия?  
a) коллегияльный тип;  
**b) 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**

### Примеры контрольной работы

#### 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?

## **Примеры домашнего задания**

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

Просмотрите 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?

### Деловая игра «Лидер»

**Цель:** определить в коллективе лидеров, имеющих организационный и творческий потенциал, способных повести за собой, увлечь идеями, вдохновить других на дело.

Коллектив делится на микрогруппы по 5-6 человек.

#### 1 этап. «Давайте познакомимся!»

Задание:

- Составить список команды по именам в алфавитном порядке (1 минута);
- Составить список группы по росту (1 минута);
- Нарисовать коллективный портрет своей группы.

#### 2 этап. Организаторский.

Задание. Сложить из спичек ежа (1 минута).

Построить живую пирамиду.

#### 3 этап. Творческий.

Задание:

- нарисовать необитаемый остров.
- Сложить четверостишие (буриме).

Здравствуй – властвуй,

Полет – самолет,

Речка – свечка,

Трава – слова.

Сложить рассказ из слов, начинающихся на букву «П» на тему лагеря.

#### 4 этап. Смекалистый.

Задание: Что бы это значило? Ничего не вижу, ничего не слышу, ничего никому не скажу.

#### 5 этап. Лексический.

Задание: сколько слов можно составить из букв?

С--о--к--л--е--к--о--с--а--д--о

№1 – колесо, кол, лес, око, село, сокол, лесок, сок.

№2 – осадок, оса, док, коса, садок, ода, ад, око.

После выполнения заданий подводятся итоги игры.

#### Советы организатору:

У каждой группы должен быть эксперт, который по ходу игры оценивает не только творческий подход участников, но и организаторские способности условными значками.

У – организатор идей;

С – генератор идей;

Л – эмоциональный характер

- резерв.

Далее, сравнивая результаты всех участников, можно определить возможности детей и выявить лидера. Можно использовать результаты лаборатории общественного мнения.

Задать ребятам такие вопросы (лучше письменно):

- Кто самый веселый в группе?
- Кто самый добрый в группе?
- Кого бы ты выбрал в спутники, если бы отправился в далекое путешествие?
- Кого бы позвал на дискотеку?
- Кого бы позвал на свой день рождения?

- Кто, по твоему мнению, больше всех читает в группе?
- У кого больше всех друзей?
- Кто среди вас чувствует себя одиноким?

Анкета «Хочу, чтобы было так!» Предложения в план работы от микроколлективов и отдельных учащихся, по возможности, должны быть обоснованными. Анкета может использоваться при коллективном планировании и в большом коллективе.

**Анализ дела** необходим в период подведения итогов сделанному. Его цель – научить видеть ребят причины успехов и, прежде всего, неудач любого дела. Анализ включает в себя:

- Выступление ответственных за дело.
- Обсуждение по принципу «свободного микрофона».
- Обсуждение по творческим группам.
- Определение схемы анализа.
- Оценку дела коллективом.
- Обобщение ведущих.

**Деловая игра** – средство формирования целостной системы организаторских, общественных знаний, умений и навыков на основе их моделирования. Обязательными условиями проведения деловой игры являются: общая заинтересованность в проводимом деле, добрые дружеские отношения между участниками и организаторами, четкое определение темы.

**Инициативная группа** создается из добровольцев на нулевом цикле предстоящего дела для проработки некоторых предложений, вариантов его проведения. Ей же принадлежит инициатива общего сбора-старта, где появляются коллективные искания, первые очертания предстоящего дела.

Приложение 1.

### СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">           Всех занятий            Не менее 75%            Не менее 50%            Не менее 25%         </div> Итого:	5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Итого:	15 10 10 10 45
3.	Итоговое тестирование	50
	ВСЕГО:	100



**Пересчет на 5 балльную систему**

<b>2</b> <b>(неудовлетворительно)</b>	<b>3</b> <b>(удовлетворительно)</b>	<b>4</b> <b>(хорошо)</b>	<b>5</b> <b>(отлично)</b>
<b>&lt; 50</b>	<b>50-64</b>	<b>65-84</b>	<b>85-100</b>

**Язык преподавания:** русский.

**Автор программы:** доцент, к.психол.н., Зотова Ирина Васильевна