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

УТВЕРЖДАЮ
(и.о.декана)
/В.В.Печковская/
«29» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Уровень высшего образования:
Магистратура
Направление подготовки (специальность):
27.04.03 «Системный анализ и управление»
Форма обучения:

очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
На заседании Совета факультета
(протокол № 3, 29 мая 2023 г.)

Москва 2023

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 27.04.03 «Системный анализ и управление» (программа магистратуры), утвержденным приказом МГУ от 29 мая 2023 года №697.

Год (годы) приема на обучение: 2024.

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 получат 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 «27.04.03. «Системный анализ и управление». 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:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты
Универсальные компетенции		
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.	**УК-1.1.** Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	**Знать:** − основные методы критического анализа; − методологию системного подхода; **Уметь:** − выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления; − осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта; − производить анализ явлений, обрабатывать полученные результатов, делать обоснованные выводы; − определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения; **Владеть:** − технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий; − навыками критического анализа; − навыками применения системного подхода к анализу проблемных ситуаций. − навыками интерпретации полученных данных в ходе анализа проблемной ситуации и формирования обоснованных выводов.
	УК-1.2. Разрабатывает и обосновывает стратегию действий по решению проблемной ситуации на основе системного и	**Знать** основные положения разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации;

	междисциплинарных подходов.	**Уметь:** − разрабатывать и обосновывать стратегию действий по решению проблемной ситуации; − использовать системный и междисциплинарные подходы к решению проблемной ситуации; **Владеть** навыками разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.
	УК-1.3. Использует логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций.	**Знать** основные положения использования логико-методологического инструментария; **Уметь** использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций; **Владеть** навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций.
УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта.	**УК-3.1.** Разрабатывает концепцию проекта, формулирует цель и задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты	**Знать:** − методы постановки целей и задач проекта; − основные элементы концепции проекта. **Уметь:** − формулировать цели и задачи проекта, исходя из имеющихся ограничений; − формулировать и обосновывать концепцию проекта; **Владеть:** − навыками постановки целей и задач проекта; − навыками разработки концепции проекта.

	УК-3.2. Разрабатывает план реализации проекта, осуществляет его исполнение, выявляет и анализирует риски	**Знать:** − методы планирования проекта; − структуру жизненного цикла проекта; **Уметь:** − разрабатывать план реализации проекта; − применять методы планирования проекта; − выявлять и анализировать риски проекта; − организовать и осуществлять исполнение проекта; − предусматривать и учитывать проблемные ситуации; **Владеть:** − методами планирования проекта; − навыками разработки плана проекта; − методами анализа рисков проекта.
	УК-3.3. Осуществляет контроль исполнения проекта на всех этапах его жизненного цикла, корректирует план реализации проекта	**Знать:** − методы контроля исполнения проекта; **Уметь:** − контролировать исполнение проекта на всех этапах его жизненного цикла − корректировать план проекта; **Владеть:** − навыками контроля исполнения проекта;
УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.	**УК-4.1.** Выбирает актуальную стратегию для эффективного формирования и развития команды (группы);	**Знать:** − методы управления командой (группой); − стратегии формирования и развития команды (группы); **Уметь:** − формировать команду (группу);

		− применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации; − планировать и осуществлять контроль развития команды (группы); **Владеть** навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.
	УК-4.2. Планирует и контролирует работу команды (группы) с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; .	**Знать:** − методы планирования работы команды (группы); − особенности психологии межличностных отношений в команде (группе); **Уметь:** − планировать и распределять рабочие задачи между членами команды (группы) с учетом их личностных особенностей; − контролировать исполнение работы команды (группы); **Владеть:** − методами планирования командной работы; − методами контроля командной работы.
	УК-4.3. Разрешает конфликты и противоречия в процессе совместной работы на основе учета интересов и личностных особенностей членов команды (группы)	**Знать:** − природу конфликта и типы конфликтных ситуаций; − методы разрешения конфликтных ситуаций; **Уметь:** − выявлять и анализировать конфликтную ситуацию; − применять методы разрешения конфликтных ситуаций с учетом интересов и личностных особенностей членов команды (группы); **Владеть:**

		− навыками анализа конфликтной ситуации в команде (группе); − навыками разрешения конфликтных ситуаций в команде (группе);
	УК-4.4. Планирует и организует командную работу, распределяет роли и задачи, делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели	**Знать:** − особенности планирования и организации командной работы; − командные роли и методы их распределения; − особенности осуществления коммуникаций в команде (группе); **Уметь:** − планировать работу команды (группы) для достижения поставленной цели; − распределяет роли и задачи между членами команды (группы); **Владеть:** − навыками планирования командной работы; − навыками организации командной работы и распределения ролей в условиях командного взаимодействия;
ОПК-1. Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем управления в технических системах на основе ранее приобретенных знаний	**ОПК-1.1.** Демонстрирует знание законов, естественно-научных и математических методов для использования в профессиональной деятельности в области управления в технических системах	**Знать:** фундаментальные законы природы и основные физические математические принципы; **Уметь:** применять физические законы и математические методы для решения задач теоретического и прикладного характера в области управления в технических системах; **Владеть:** навыками использования ранее приобретенных знаний математики, естественных и технических наук при решении практических задач в области управления в технических системах.

	ОПК 1.2. Проводит анализ и выявляет естественно-научную сущность проблемы управления в технической системе	**Знать:** – естественнонаучные методы познания; – методологию научных исследований; **Уметь:** – проводить анализ проблемы и выявлять её естественнонаучную сущность; – применять законы математики, естественных и технических наук для анализа проблемы управления в технической системе; **Владеть** навыками определения естественнонаучной сущности проблемы управления в технической системе.
ОПК-2. Способен формулировать задачи управления в технических системах и обосновывать методы их решения	**ОПК-2.1.** Формулирует задачи управления в технических системах на основе знаний, профильных разделов математических и естественнонаучных дисциплин	**Знать:** фундаментальные разделы, профильные разделы математических и естественнонаучных дисциплин; **Уметь** формулировать задачи профессиональной деятельности на основе знаний, профильных разделов математических и естественнонаучных дисциплин; **Владеть** методами формулирования задач профессиональной деятельности на основе знаний в области математики, естественных и технических наук.
ПК-2. Способен представить (опубликовать) результат	**ПК-2.1.** Представляет результат научного	**Знать:**

научного исследования по направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании, в том числе на иностранном языке, в виде отчета, реферата, научной статьи, оформленной в соответствии с имеющимися требованиями	исследования по направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании	– основы представления научного результата на иностранном языке; – особенности подготовки научной публикации и выступления; **Уметь:** – готовить презентацию научного исследования, в том числе на иностранном языке; – представлять и аргументированно излагать результат научного исследования; – вести дискуссию с аудиторией в рамках академического и профессионального взаимодействия; **Владеть** навыками представления результата научного исследования по направлению профессиональной подготовки на конференции или в печатном издании в рамках академического и профессионального взаимодействия.
	ПК-2.2. Оформляет результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки в соответствии с имеющимися требованиями в виде отчета, реферата, научной статьи	**Знать:** – структуру и основные этапы изложения результата научного исследования; – требования и государственные стандарты оформления научного отчета, реферата, статьи; **Уметь:** – грамотно и аргументированно излагать результат научного исследования по направлению профессиональной подготовки; – грамотно оформлять научный отчет, реферат, статью в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами; **Владеть** навыками изложения и грамотного оформления научного отчета, реферата, статьи в соответствии с принятыми требованиями государственными стандартами.

ПК-6. Способен организовывать коммуникации в проекте в области ИТ по разработке программного продукта и ИС, формировать команду проекта	**ПК-6.1.** Организует коммуникации в проекте в области ИТ по разработке программного продукта и ИС.	**Знать:** – основы управления персоналом в организации; – инструменты и методы коммуникаций; – каналы коммуникаций; – модели коммуникаций; – технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии; **Уметь:** – использовать различные каналы коммуникации; – организовать и осуществлять эффективные коммуникации в работе команды проекта; – решать межличностные конфликты; – проводить переговоры; **Владеть** навыками организации коммуникаций в проекте.
	ПК-6.2. Формирует команду проекта в области ИТ по разработке программного продукта и ИС	**Знать:** – методы мотивации и демотивации; – групповая динамика в команде проекта; – методы формирования проектных команд; **Уметь:** – назначать членов команды проекта на выполнение работ по проекту в соответствии с планами проекта и требуемой квалификацией; – оценивать эффективность работы команды проекта; – корректировать планы управления персоналом в проекте; – обеспечивать обучения команды проекта; – привлекать внешних специалистов и виртуальных команд;

		Владеть навыками формирования команды проекта и оценки эффективности её работы.
ПК-7. Способен осуществлять разработку программного продукта и структуры базы данных на основе современных методологий и средств	**ПК-7.1.** Планирует разработкой программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов с учётом применения современных методологий и средств	**Знать:** – методологии и средства проектирования программного обеспечения; – методы и средства проектирования баз данных; – методы и средства проектирования программных интерфейсов; – методы принятия управленческих решений; **Уметь:** – применять методы и средства планирования и контроля (мониторинга) исполнения планов; – применять основные принципы и методы управления персоналом; – применять нормативно-технические документы (стандарты и регламенты), лучшие мировые практики управления процессом разработки программного продукта; – составлять планы процесса разработки программного продукта (ресурсы, сроки, риски); – осуществлять мониторинг разработки программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов; – применять современное программное обеспечение и технические средства в процессе разработки программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов; **Владеть навыками** планирования процесса разработки программного продукта;
	ПК-7.2. Контролирует разработку программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов с учётом применения современных методологий и средств.	**Знать:** – методы и средства планирования и контроля (мониторинга) исполнения планов; – методы оценки качества плана разработки программного продукта, структуры базы данных,

		программных интерфейсов (ресурсы, сроки, риски); – основные принципы и методы управления персоналом; – нормативно-технические документы (стандарты и регламенты), лучшие мировые практики управления процессом разработки программного продукта; **Уметь:** – осуществлять мониторинг исполнения планов разработки программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов; – принятие управленческих решений о корректировке планов; **Владеть** методами контроля разработки программного продукта, структуры базы данных, программных интерфейсов.
Проектно-технологический тип задач		
ПК-9. Способен осуществлять разработку проектов совершенствования производственной деятельности организации на основе средств автоматизации и обеспечивать функционирование автоматизированной системы управления производством.	**ПК-9.1.** Разрабатывает проекты совершенствования производственной деятельности на основе средств автоматизации	**Знать:** – национальную и международную нормативную базу в области АСУП; – особенности проектирования АСУП; – основы экономики, организации производства, труда и управления; **Уметь:** – прогнозировать технико-экономические показатели развития производства; – оценивать необходимость и потребности организации во внедрении средств автоматизации производством; – проектировать автоматизированные средств системы управления производства в организации; **Владеть** навыками разработки проектов совершенствования производством на основе средств автоматизации производства.

	ПК-9.2. Обеспечивает функционирование автоматизированной системы управления производством в организации.	**Знать:** – основы функционирования АСУП; – методы формирования показателей эффективности конкурентоспособности АСУП; **Уметь:** – руководить функционированием и совершенствованием действующей в организации АСУП; – координировать деятельность подразделений организации в области АСУП – контролировать функционирование АСУП в организации; **Владеть** навыками принятия управленческих решений по контролю и координации функционирования АСУП в организации.
ПК-11. Способен разрабатывать учебно-методические материалы и осуществлять обучение по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и программ дополнительного профессионального образования соответствующего уровня	**ПК-11.1.** Разрабатывает учебно-методические материалы по направлению профессиональной подготовки	**Знать:** – составляющие образовательной программы; – методы разработки учебно-методических материалов. – основные методики проведения курсов обучения; **Уметь:** – разрабатывать презентации лекционных занятий по направлению профессиональной подготовки; – контрольные задания для проверки полученных знаний; **Владеть** навыками разработки методических материалов по направлению профессиональной подготовки в рамках программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата

		и программ дополнительного профессионального.
	ПК-11.2. Осуществляет обучение по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и программ дополнительного профессионального образования	**Знать:** – составляющие образовательной программы; – методы обучения. **Уметь:** – проводить занятия по направлению профессиональной подготовки; – передавать полученные знания в понятной и доступной форме; – проводить контроль полученных знаний; **Владеть** навыками преподавания учебных дисциплин и передачи знаний по профильным дисциплинам (модулям) в рамках программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и программ дополнительного профессионального образования.
организационно-управленческий тип		
ПК-12. Способен выявлять проблемы организации, связанные с информационным обеспечением и особенностями установленной базы данных, анализировать и осваивать новые информационные технологии в области баз данных.	**ПК-12.1.** Выявляет проблемы организации, связанные с информационным обеспечением и особенностями установленной базы данных	**Знать:** – принципы функционирования баз данных; – основные тенденции развития информационных технологий в области баз данных; **Уметь:** – исследовать рынок перспективных баз данных, их принципиальных возможностей; – осуществлять сбор и анализ нереализованных потребностей пользователей баз данных; – анализировать проблемы организации в области информационного обеспечения; – оценивать эффективность функционирования баз данных;

		Владеть: − навыками выявления проблем организации, связанные с информационным обеспечением и особенностями установленной базы данных; − навыками прогнозирования состояние и осуществлять планирование по развитию баз данных в организации.
	ПК-12.2. Анализирует и осваивает новые информационные технологии в области баз данных	**Знать:** современные и перспективные технологии в области баз данных; **Уметь:** − проводить мониторинг новых информационных технологий в области баз данных, появляющихся на рынке; − осваивать новые информационные технологии в области баз данных; − анализировать возможности внедрения новых информационных технологий; **Владеть** навыками планирования освоения и внедрения в практику администрирования организации новых технологий работы с базами данных.

Специализированные профессиональные компетенции:

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.	**СПК-1.1.** Определяет требования к персоналу с учетом специфики рынка труда и требований к производственно-хозяйственной деятельности организации	**Знать:** − теорию управления персоналом; − общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); − методы анализа требований рынка труда; **Уметь:** − анализировать требования рынка труда; − формирование требований к персоналу для осуществления

		производственно-хозяйственной деятельности учетом организационных и технологических изменений; − собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; **Владеть** навыками определения необходимых требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом изменяющихся условий внутренней и внешней среды.
	СПК-1.2. Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации	**Знать:** методы оценки профессиональных качеств персонала; **Уметь:** − выбирать критерии и показатели оценки инновационного потенциала персонала; − оценивать инновационный потенциал персонала с учетом современных требований организации и рынка труда; **Владеть** навыками составления аналитического отчета по оценке инновационного потенциала сотрудников.
СПК-3. Способен формировать и развивать команду проекта с привлечением внешних исполнителей	**СПК-3.1.** Формирует команду проекта с привлечением внешних исполнителей	**Знать:** − теорию командообразования; − методы «гибкого» управления командой (группой); − информационные технологии деловой коммуникации; − особенности организации удаленной работы; **Уметь:** − формировать команду проекта с учетом личностных и функциональных особенностей для достижения поставленной цели;

		− использовать современные информационные технологии деловой коммуникации; − применять методы «гибкого» управления при формировании; − организовать коммуникацию с внешними исполнителями; **Владеть** навыками формирования команды проекта с привлечением внешних исполнителей.
	СПК-3.2. Обеспечивает развитие команды проекта для достижения целей организации	**Знать:** − этапы жизненного цикла команды проекта: − методы развития команды проекта; **Уметь:** − применять методы мотивации членов команды проекта; − решать конфликты между членами команды проекта; − обеспечивать эффективную коммуникацию между членами команды проекта; **Владеть** навыками обеспечения эффективной работы команды проекта для достижения целей организации.

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 учетов 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

Объем 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.*

Вид учебной работы	**Всего часов**
Контактные занятия (всего)	24
В том числе:	-
Лекции	8
Практические занятия (ПЗ)	16
Семинары (С)	-
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	48
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) Зачетные единицы	72 2

VI. Структура и содержание дисциплины

п/п	Раздел	Содержание (темы)
1	**Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире**	1.1.Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире 1.2.Требование к лидерам-инноваторам 1.3.Умение работать в условиях неопределенности 1.4.Новая бизнес-реальность, концепции лидерства 1.5.Команда и мотивация, обратная связь 1.6.Фиксируем вектор развития 1.7.Применение различных лидерских подходов на практике 1.8.Постановка целей по дальнейшему развитию своих лидерских компетенций 1.9.Хранители традиций и взрыватели систем — гейткиперы и гейтджамперы
2	**Инновационные лидеры — руководители нового типа, играющие на опережение.**	2 .1. Черты инновационного лидера: визионерство и инновационное мышление 2.2.Проактивность 2.3.Как стать агентом изменений и где черпать новые идеи для бизнеса 2.4.Становимся агентами изменений: 2.5.Внедряем в компании: 2.6.Поиск и оценка идей 2.7.Внедрение продуктов и сервисов 2.8.Принципы работы инновационной компании 2.9.Инновационные команды.
3.	**Компетенции Лидеров- инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира:**	3.1.Компетенция адаптивность 3.2.Развитие способности создавать новые идеи и креативность 3.3.Способность идти на риск 3.4.Умение организовать инновационную команду 3.5.Умение сформировать особую корпоративную культуру
4.	**Ключевые роли Лидера-инноватора**	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
5.	**Макролидерство в Руководстве инновационной компанией и инновационной командой**	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
6.	**Коучинг инноваций как внутренняя рефлексия лидера**	6.1.Место коучинга в инновационной культуре компании 6.2.Коучинг как инструмент, помогающий работать с внутренними ограничениями, являющимися серьёзным 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
7.	**Макролидерство в построении инвестиционной культуры**	7.1.Макролидерство это влияние на людей через культуру организации, путем объединения их в систему 7.2.Мастерство проблемного пространства — система 7.3.Тщательное изучение системы. 7.4.Нахождение релевантных элементов и вопросов. Разделение пути на управляемые шаги. 7.5.Мастерство коммуникации — послания 7.6.Развитие вербальных и невербальных навыков. Использование различных репрезентативных каналов. Интерпретация и организация метасообщений. 7.7.Мастерство отношений — раппорт 7.8.Принятие множественных точек зрения. 7.9.Понимание различных стилей мышления. 7.10.Осознание позитивных намерений.
8.	**Инновационное Лидерство в действии**	8.1.Примеряем лидерские практики на себя, ищем свой стиль

		8.2.Исследуем свой собственный стиль Яркое самовыражение. 8.3.Основные закономерности психологии последователей лидера в организации 8.4.Динамика отношений «лидер-последователь» на основе собственного опыта и кейсов из практики организаций 8.5.Возможности и риски, связанные с характеристиками последователей 8.6.Практикуем: Свой собственный стиль лидерства через линзу восприятия последователями 8.7.Использование элементов влияния и убеждения 8.8.Применение вербального джиу-джицу. 8.9.Подходы к работе с нерешительностью и сопротивлением последователей 8.10.Свое собственное развитие в качестве лидера через призму развития последователей 8.11.Налаживание сотрудничества с целью мотивировать подчиненных.
9.	**Трансформация Роли лидера-инноватора в период изменений:**	9.1.Поддержка изменения, а не существующего положение вещей 9.2.Способность осуществлять руководство в сложных, неопределенных и неоднозначных условиях; 9.3.Способность сформировать и отстоять ценности, поддерживающие изменения; 9.4.Способность признать собственные ошибки и извлечь из них урок; 9.5.Визионерство картин будущего 9.6.Лидерство в ситуациях изменения с применение наставничества для развития последователей. 9.7.Фиксация отправной точки (где я сейчас) и вектора развития (где я хочу быть)
10.	**Трансформационное лидерство-инноватора.**	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		
Раздел 1. Подходы к инновационному Лидерству							

1	**Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире**	4	2	2	-	2	Задание Реферат Опрос
2	**Инновационные лидеры — руководители нового типа, играющие на опережение.**	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
3	**Компетенции Лидеров-инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира:**	6	2	-	2	4	Задание Реферат Опрос
4.	**Ключевые роли Лидера-инноватора**	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
	Промежуточная аттестация (зачет)	2					зачет
	Итого	**72**	**20**	**0**	**20**	**50**	

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	**Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин**	**№ № разделов данной дисциплины, необходимых 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, B.M. & 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. Баранчеев, В. П. Управление инновациями. Учебник / В.П. Баранчеев, 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, B.M. & 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: Аквамариновая 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 – сайт научной библиотеки МГУ

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем
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. Мировоззрение 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. Мировоззрение инновационного лидера.
3. Лидерство, основанное на принципах и ценностях.
4. Цели лидера-инноватора.
5. Основы эффективностиинновационного 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, Bhate, 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 рисковое 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, ездящих 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 пословица: «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?
a. самый компетентный человек;
b. тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
a. да;
b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?
a. да;
b. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
a. тот, который все решает сам;
b. 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?
a. коллегиальный;
b. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
a. да;
b. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
b. 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?
a. промолчите;
b. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
a. да;
b. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
a. да;
b. нет.

36. Что бы вы предпочли?
a. работать под руководством хорошего человека;
b. 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?
a. согласен;
b. не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
a. да;
b. нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
a. да;
b. нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
a. опускаете руки;
b. появляется сильное желание их преодолеть.

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

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 идеей, 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 (1минута);
- 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: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% 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

2 (неудовлетворительно)	**3 (удовлетворительно)**	**4 (хорошо)**	**5 (отлично)**
< 50	**50-64**	**65-84**	**85-100**

Язык преподавания: русский.

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