МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория лидерства

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	6	6	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	8	8	часов
4	Самостоятельная работа	60	60	часов
5	Всего (без экзамена)	68	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Зачет: 8 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск 2018

Согласована на портале № 43821

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

старший преподаватель каф. менеджмента	_____	Е. А. Гайдук
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. В. Архипова

Согласована на портале № 43821

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

научиться находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

1.2. Задачи дисциплины

– изучение основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

– приобретение опыта организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

– изучение современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория лидерства» (ФТД.2) относится к блоку ФТД.2.

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Культурология.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

– **уметь** находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

– **владеть** опытом организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная работа (всего)	8	8
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	6	6
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	60	60
Подготовка к контрольным работам	21	21
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	39	39
Всего (без экзамена)	68	68

Согласована на портале № 43821

Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 Сущностные характеристики лидерства	1	2	20	21	ОПК-2
2 Типология лидерства	1		13	14	ОПК-2
3 Механизмы реализации власти лидера	2		13	15	ОПК-2
4 Факторы эффективного лидерства	2		14	16	ОПК-2
Итого за семестр	6	2	60	68	
Итого	6	2	60	68	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Сущностные характеристики лидерства	Понятия «лидер» и «лидерство».Функции и роли лидера в группе.	1	ОПК-2
	Итого	1	
2 Типология лидерства	Объединенная типология лидерства.	1	ОПК-2
	Итого	1	
3 Механизмы реализации власти лидера	Влияние как глубинное основание власти лидера.Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.	2	ОПК-2
	Итого	2	
4 Факторы эффективного лидерства	Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера.Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности.	2	ОПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		6	

Согласована на портале № 43821

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации		+	+	
2 Культурология	+			
Последующие дисциплины				
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты				+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-2
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				

Согласована на портале № 43821

1 Сущностные характеристики лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	11	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	9		
	Итого	20		
2 Типология лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	13		
3 Механизмы реализации власти лидера	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	13		
4 Факторы эффективного лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	14		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		60		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		64		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Селезнева, Е. В. Лидерство [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 429 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/3FE2126B-FD7E-4C02-AB06-CCF3693DBE76/liderstvo (дата обращения: 22.08.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Спивак, В. А. Лидерство [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/0D70D941-336B-4556-B473-00068F804E22/liderstvo (дата обращения: 22.08.2018).

2. Ильин, В. А. Психология лидерства [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и

Согласована на портале № 43821

магистратуры / В. А. Ильин. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 311 с. — (Серия Бакалавр и магистр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/C2E11CDE-A6E0-42C9-BC15-71F94F5D075A/psihologiya-liderstva (дата обращения: 22.08.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Гайдук Е.А. Теория лидерства : электронный курс / Е.А. Гайдук. – Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента.
2. Гайдук Е.А. Теория лидерства [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент , обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е. А. Гайдук, М. А. Афонасова. – Томск ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 22.08.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Юрайт: ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://biblio.fdo.tusur.ru/).
2. При изучении дисциплины рекомендуется использовать базы данных и информационно-справочные системы https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh (со свободным доступом)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome

Согласована на портале № 43821

– Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
– Microsoft Windows
– OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1.Согласно Р. Стогдиллу, такой модели лидерства, как искусство достижения согласия, соответствует следующая характеристика: Лидерство – это

а) способность организовывать людей на эффективное сотрудничество, умение улаживать конфликты и добиваться согласия со стороны ведомых;

Согласована на портале № 43821

b) средство интеграции членов группы и формирования согла-сованности их действий для получения желаемого результа-та;

c) проявление силы личности.

2. В широком понимании группа – это

a) множество индивидов, связанных определенными отношениями, или относительно устойчивая совокупность людей, которая связана общностью ценностей, целей, средств или условий социальной жизнедеятельности;

b) множество индивидов, связанных определенными отношениями, но не связанных одной целью;

c) устойчивая совокупность людей, которая связана условиями социальной жизнедеятельности.

3. Какую позицию занимает лидер в отношениях доминирования и подчиненности на уровне подструктуры межличностных отношений, в основе которой лежат эмоциональные отношения симпатии и антипатии?

a) Наиболее популярного человека, которого выбирает большинство группы.

b) Человека, обладающими максимальными возможностями влиять на других членов группы.

c) Наиболее информированного человека.

4. Согласно матрице стилей У. Реддина, если последователи воспринимают лидера как руководителя, который ориентирован на решение существенных задач и высокий уровень взаимоотношений, с учетом ситуации, обеспечивающей принятие эффективных решений, – это характеризует образ:

a) руководителя-администратора;

b) руководителя-соглашателя;

c) руководителя-автократа.

5. Авторами-разработчиками нормативной модели принятия решений являются:

a) В. Врум;

b) У. Реддин;

c) Ф. Йеттон;

d) П. Херши.

6. Данная команда – это группа, члены которой имеют взаимодополняющие навыки, преданы общим целям, чувствуют взаимную ответственность

a) Реальная

b) Высокоэффективная

c) Потенциальная

7. Если достигнутая целостность лидера характеризуется способностью принимать самостоятельные решения и нести за них личную ответственность, принимать, осознавать и оценивать противоречия жизни; самостоятельно, продуктивно разрешать их в соответствии с наиболее общими целями, нравственными идеалами, то это проявление такого качества, как

a) совесть;

b) социальная зрелость;

c) духовность.

8. Использование в развитии творческого потенциала групповых активных методов помогает лидеру:

a) сформировать акмеологическое образовательное пространство, которое способствует спонтанному и активному проявлению творческого резерва личности;

b) расширяет сферу проявления творческой уникальности за счет развития представлений о собственном индивидуальном своеобразии;

c) добиться признания необходимости развития у себя тех или иных качеств личности, устранить те недостатки, которые мешают ему в жизни.

9. Социальные стереотипы реализуются в форме:

a) мнений, оценочных суждений;

b) правил, предписаний;

c) законодательно установленных норм.

Согласована на портале № 43821

10. Согласно исследованиям И. С. Клёциной, если мужчине и женщине приписывают определенные психические качества и свойства личности, срабатывает стереотип:

a) маскулинности – феминности;

b) закрепления семейных и профессиональных ролей в соответствии с полом;

c) содержания труда, обусловленный полом

11. В исследованиях Е. Н. Жорниковой было установлено, что основными мотивами продвижения у мужчин-руководителей являются:

a) материальное благополучие;

b) личностная самореализация;

c) стремление к власти.

12. Тип самореализации, который не использует готовые модели самореализации, – это

a) инструментальный тип;

b) творческий тип;

c) демонстративный тип.

13. Авторы, разработавшие концепцию жизненного цикла:

a) П. Херши;

b) И. Адизес;

c) У. Шмидт;

d) К. Бланшар.

14. Согласно концепции жизненного цикла, предложенной П. Херши и К. Бланшаром, выбор стиля лидерства в существенной степени определяется:

a) наследственными факторами лидера;

b) готовностью последователей выполнять задания;

c) эффективной системой мотивации;

d) характером задачи, стоящей перед группой;

e) психологическим климатом в группе.

15. В матрице стилей руководства У. Реддина при использовании различных сочетаний выделяются степени выраженности следующих параметров по ориентации на:

a) задачу;

b) организацию процесса;

c) отношения;

d) результат.

16. Авторами-разработчиками нормативной модели принятия решений являются:

a) В. Врум;

b) У. Реддин;

c) Ф. Йеттон;

d) П. Херши.

17. Исследования К. Левина показали, что использование либерального стиля в сравнении с использованием демократического приводит к:

a) уменьшению объема и ухудшению качества работы;

b) увеличению объема и ухудшению качества работы;

c) уменьшению объема и улучшению качества работы.

18. Реализуя теорию X в организации, лидер как можно больше:

a) централизует полномочия;

b) стимулирует работников;

c) проявляет заботу о благополучии последователей;

d) структурирует работу последователей.

19. Т. Митчел и Р. Хаус разработали концепцию:

a) обмена;

b) «путь – цель»;

c) континуума.

20. Двухстадийная атрибуционная модель лидерства описывает, как лидер реагирует на:

a) поведение членов группы;

b) неэффективную деятельность группы;

Согласована на портале № 43821

c) мнение последователей.

14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Согласно сравнению ряда словарных статей, «лидерство» рассматривается как процесс влияния на членов группы для достижения:

a) целей лидера;

b) индивидуальных целей;

c) групповых целей.

2. Согласно Р. Стогдиллу, такой модели лидерства, как действие и поведение, соответствует следующая характеристика:

Лидерство – это

a) поведение человека, вовлеченного в управление групповыми действиями;

b) способность добиваться согласия со стороны ведомых членов группы;

c) поведение человека, вовлеченного в управление групповыми действиями; специфические действия, которые предпринимает лидер в ходе управления и координации работы членов его группы.

3. Содержательной характеристикой любой группы является ее

a) целостность

b) делимость

c) подвижность

4. Лидер на уровне коммуникативной подструктуры, в основе которой лежат процессы приема и передачи информации, циркулирующей в группе, занимает позицию человека,

a) которого выбирает подавляющее большинство членов группы;

b) формирующего программу действий и побуждающего группу к этим действиям;

c) имеющего наибольший по отношению к другим доступ к получению и передаче информации.

5. Социальными детерминантами лидерства выступают:

a) биологический возраст;

b) уровень и профиль образования;

c) особенности характера;

d) сформированная готовность действовать, не подчиняясь ситуации, а изменяя её.

6. Согласно концепции жизненного цикла, данный стиль высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачу

a) участвующий

b) убеждающий

c) успешный

7. Согласно матрице стилей У. Реддина, если последователи воспринимают лидера как руководителя, который ориентирован на решение существенных задач и высокий уровень взаимоотношений, с учетом ситуации, обеспечивающей принятие эффективных решений, – это характеризует образ:

a) руководителя-администратора;

b) руководителя-соглашателя;

c) руководителя-автократа.

8. Автором концепции, в соответствии с которой поведение лидера в организации определяется популярными управленческими теориями: авторитарной (теорией X) или демократической (теорией Y) является:

a) Д. МакГрегор;

b) Дж. Грэн;

c) Р. Лайкерт.

9. Принципы максимального потенциала работника сформулировал:

a) У. Оучи;

b) Д. МакГрегор;

c) И. Адизес.

Согласована на портале № 43821

10. Четыре базовые системы лидерства стиля лидерства описал:

a) Р. Лайкерт;

b) Дж. Грэн;

c) У. Реддин.

11. Эмоциональное отношение к лидеру его последователей в качестве критерия для классификации типов лидерства использует:

a) М. Дж. Херманн;

b) С. Джибб;

c) А. А. Русалинова.

12. В объединенной типологии лидерства по критерию социальной позиции выделяют лидерство:

a) групповое, индивидуальное;

b) формальное, неформальное;

c) универсальное, ситуативное.

13. Какие существуют типы лидерства согласно критерию «способности пересматривать собственные убеждения и трансформировать цели»?

a) Революционное.

b) Открытое.

c) Авантюристическое.

d) Догматическое.

14. Отражение внутренней жизни лидера в его внешней активности обеспечивается сформированностью системы:

a) жизненных принципов;

b) личных качеств;

c) приоритетов;

d) умений и способностей.

15. Пространство, представляющее различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования, и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источника его активности, называется:

a) пространство потребностей;

b) ценностно-смысловое пространство;

c) нормативное пространство.

16. Причины, по которым формируется желание властвовать, приводят к тому, что человек стремится:

a) к саморазвитию;

b) доминировать над другими;

c) к получению дополнительных знаний и умений;

d) достичь успеха в роли лидера.

17. Автор, описавший «ошибки смысла жизни», которые заключаются в том, что человек неверно выбирает дистанцию для реализации жизненных планов:

a) К. Обуховский;

b) Д. МакКлелланд;

c) Д. А. Леонтьев.

18. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять их делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление, – это

a) власть;

b) руководство;

c) управление.

19. Власть, основанная на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, – это власть:

a) легитимная;

b) наказания;

Согласована на портале № 43821

c) принуждения.

20. В типологии психологического воздействия по классификационному критерию «этические ограничения» выделяют воздействие:

a) законное, незаконное;

b) непосредственное, опосредованное;

c) сознательное, неосознаваемое.

14.1.3. Темы контрольных работ

Теория лидерства

1. Понятие «лидер», согласно сравнению ряда словарных статей, определяется как:

a) любой активный член группы;

b) член группы, который в значимых ситуациях оказывает существенное влияние на поведение остальных участников;

c) член группы, имеющий власть.

2. Статус – это

a) объем полномочий личности, ее возможности воздействовать на других членов группы;

b) «объективное» положение человека в группе;

c) действия людей, связанные с тем, какую типичную позицию для данной группы людей они занимают.

3. По типу критических ситуаций, которые могут оказать воздействие на смену лидера, можно выделить:

a) несогласованность членов группы;

b) внешние угрозы;

c) внутриорганизационные преобразования;

4. Функции лидера в группе (по классификации Р. Х. Шакурова) с точки зрения уровня решения задач состоят из следующих уровней:

a) мотивационного;

b) целевого;

c) организационного;

d) социально-психологического;

e) управленческого;

f) оперативного.

5.Согласно классификации ролей лидера, предложенной Л. И. Уманским, если лидер осуществляет функцию групповой интеграции, он является лидером:

a) инициатором;

b) генератором;

c) эрудитом;

d) организатором.

6. Ф. Фидлер, выделяя взаимосвязь между эффективностью стиля лидера и характеристиками конкретной ситуации, определил, что наиболее благоприятная ситуация для лидера включает:

a) формальные отношения с последователями;

b) сильную позицию лидера;

c) хорошо разработанную задачу;

d) эффективную систему мотивации.

7. Согласно концепции жизненного цикла П. Херши и К. Бланшара, убеждающий стиль наиболее эффективен, если члены группы имеют:

a) низкий уровень зрелости;

b) уровень зрелости от среднего до высокого;

c) уровень зрелости от низкого до среднего.

8. Если руководитель высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая требует определенного поведения, согласно матрице стилей руководства У. Реддина, последователи могут воспринимать лидера в соответствии с образом

a) доброжелательного автократа;

b) автократа;

Согласована на портале № 43821

c) администратора.

9. Стиль преданности делу в матрице стилей руководства У. Реддина характеризуется:

a) низкой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;

b) высокой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;

c) высокой ориентацией лидера на задачу и на отношения.

10. Исследования в области стилей руководства К. Левина показали, что в сравнении с демократическим стилем использование:

a) в управлении группой авторитарного стиля позволяет выполнить больший объем работы;

b) либерального стиля приводит к улучшению качества работы;

c) авторитарного стиля повышает оригинальность решений, снижает напряженность в группе.

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные	Преимущественно дистанционными методами

Согласована на портале № 43821

двигательного аппарата	самостоятельные работы, вопросы к зачету	
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 43821