

Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский городской университет управления Правительства Москвы»

Институт высшего профессионального образования
Кафедра государственного управления и кадровой политики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и научной работе

А.А. Александров

« ____ » _____ 2015 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

«Эффективное лидерство»

для студентов направления 38.04.04
«Государственное и муниципальное управление»
магистерской программы
"Управление развитием ЖКХ и благоустройства"
очно-заочной формы обучения

Москва 2015

Программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании
Учебно-методического совета Университета

Протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 2015 г.

Председатель Совета _____ А.А. Александров

Программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры государственного управления и кадровой политики
Протокол заседания № ____ от « ____ » _____ 2015 г.

Зам. заведующего кафедрой _____ О.Н. Любина
(подпись)

Научный руководитель программы _____ Ю.М. Чеботарь
(подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Начальник сектора научной информации
и электронной библиотеки

_____ М.Б. Полякова
(подпись)
« _____ » _____ 2015 г.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического отдела

_____ А.В. Бударина
(подпись)
« _____ » _____ 2015 г.

АННОТАЦИЯ

Цель изучения дисциплины «Эффективное Лидерство» заключается в усвоении студентами сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблемы лидерства в организациях, приобретении знаний, развитии умений и навыков делового коммуникативного общения и как итог формирование необходимых компетенций для осуществления управленческой деятельности.

Содержательная часть дисциплины:

Основы лидерства. Личностные теории лидерства. Поведенческое и ситуационное лидерство. Лидер и команда. Функциональное (ролевое) лидерство. Несовместимость РАЕI функций в стиле лидерства. Стили эффективного лидерства. Архетипы неэффективного лидерства. Реализация стилей лидерства в организации.

Программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для студентов направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. Место дисциплины в образовательной программе

Дисциплина «Эффективное Лидерство» представляет собой самостоятельную дисциплину, выступающую составной частью программы подготовки студентов направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла.

Знания и умения, приобретенные в результате изучения дисциплины, могут быть использованы в профессиональном общении обучающихся и в подготовке их к итоговой государственной аттестации.

1.2. Цели дисциплины

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов:

- Понимание сущности руководства и лидерства, сходства и различия ролей лидера и руководителя.
- Знание основные концепций в области лидерства.
- Умение применять методы решения проблемы лидерства в процессе управления сотрудниками.

В результате изучения дисциплины студент должен

знать:

- определения руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя;
- источники власти руководителя
- суть основных концепций в области лидерства и руководства.

уметь:

- применять на практике положения основных концепций лидерства

владеть навыками:

- управления сотрудниками: планирования, организации работы, контроля, мотивации, коммуникации.

1.3. Формируемые компетенции

Изучение дисциплины «Эффективное лидерство» формирует у студента следующие компетенции:

Общекультурные:

ОПК-1 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Профессиональные:

ПК-5 – владение современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике;

ПК-9 – владение навыками использования инструментов экономической политики;

Специальные:

СК-4 – способность разрабатывать планы и программы развития предприятий и организаций сферы жилищно-коммунального хозяйства с учетом стратегии развития городского хозяйства;

СК-5 – способность управлять организационно-экономической деятельностью предприятий и организаций в сфере жилищно-коммунального хозяйства с учетом специфики реализации государственных программ города Москвы;

СК-6 – способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников предприятий и организаций при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства.

1.4. Контроль по дисциплине. Итоговый контроль

Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен зачет, который проводится в устной форме.

Промежуточный и текущий контроль

В процессе изучения дисциплины выполняются три контрольные работы: тестирование, защита подготовленного студентами эссе и проекта-презентации.

Выполнение всех заданий является обязательным для студентов, если иное не предусмотрено рабочей программой учебной дисциплины.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы, 108 академических часов.

Виды работ по учебной дисциплине	Трудоемкость в зачетных единицах	Общая трудоемкость в часах	Общая аудиторная нагрузка	Лекции	Семинары	Практические занятия	Самостоятельная работа
<i>Лидерство</i>	3	108	36	8		28	72
Самостоятельная работа*							
Домашние задания							
Составление глоссария по пройденным темам учебной дисциплины							
Самоподготовка: самостоятельное изучение материала учебников и доработка лекционного материала (конспекта лекции), подготовка к практическим занятиям, теку-							

щему контролю и т.д.	
Виды текущего контроля	контрольные работы – 3
Вид итогового контроля	зачёт

2.2. Тематический план дисциплины

Номера и наименование тем	Общая трудоёмкость в часах	Общая аудиторная нагрузка	Виды учебных занятий			Форма итогового контроля (зачёт)	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практические занятия		
Тема 1. Основы лидерства	11	3	1	2			8
Тема 2. Личностные теории лидерства	12	4	1	3			8
Тема 3. Поведенческое и ситуационное лидерство	121	4	1	3			8
Тема 4. Лидер и команда	12	4	1	3			8
Тема 5. Функциональное (ролевое) лидерство	12	4	1	3			8
Тема 6 Несовместимость РАЕИ функций в стиле лидерства	12	4	1	3			8
Тема 7. Стили эффективного лидерства	12	4	1	3			8
Тема 8. Архетипы неэффективного лидерства	12	4	1	3			8
Тема 9. Реализация стилей лидерства в организации	11	3	-	3			8
Форма итогового контроля	2	2		2		Зачет	
Итого по дисциплине	108	36	8	28			72

2.3. Содержание дисциплины

Тема 1. Основы лидерства

Сущность и природа лидерства. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие лидеры в истории человечества.

Форма занятия: лекция.

Тема 2. Личностные теории лидерства

Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство.

Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда. «Голубая фишка» в навыках лидера.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 3. Поведенческое и ситуационное лидерство

Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 4. Лидер и команда

Лидерство при работе с командой. Функции команды в организации. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации. Командные роли по Белбину. Факторы командного лидерства. Лидер успешной команды.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 5. Функциональное (ролевое) лидерство

Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 6. Несовместимость РАЕI функций в стиле лидерства

Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства. Причины несовместимости функций в стиле лидерства. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию: функциональная, систематизированная, проактивная и органичная организации.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 7. Стили эффективного лидерства

Характеристика стилей эффективного лидерства: производитель (Раеi), администратор (рАеi), генератор Идей (раЕi), предприниматель (РаЕi), интегратор (раеI). Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 8. Архетипы неэффективного лидерства

Герой-одиночка. Бюрократ. Поджигатель. Горячий сторонник. Надсмотрщик. Милостивый государь. Заботливый бюрократ. Тренер малой лиги. Основоположник. Изобретатель-одиночка. Демагог. Лжелидер. Зануда. Харизматичный гуру.

Форма занятия: лекция, семинар.

Тема 9. Реализация стилей лидерства в организации

Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей.

Форма занятия: семинар.

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (В ТОМ ЧИСЛЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ)

3.1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Лидерство» должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку учебников и рекомендуемых источников, разбор кейсов, решение задач, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания, предоставленные преподавателем.

Для изучения дисциплины необходимо использовать различные источники: учебники, учебные и учебно-методические пособия, монографии, сборники научных статей, публикаций, справочную литературу, раскрывающую категориально понятийный аппарат, интернет-сайты и тематические порталы.

При самостоятельной работе с учебниками и учебными пособиями рекомендуется придерживаться определенной последовательности. Читая и конспектируя тот или иной раздел учебника, необходимо твердо усвоить основные определения, понятия и классификации. Формулировки определений и основные классификации надо знать на память. После усвоения соответствующих понятий и закономерностей следует решить задачи или проанализировать примеры их практического применения на опыте зарубежных и российских организаций, закрепляя тем самым проработанный теоретический материал.

После изучения какой-либо темы по учебнику или конспекту лекций рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, ответить на вопросы для самоконтроля. Такой метод дает возможность самостоятельно проверить готовность к последующим занятиям.

Особое внимание следует уделить решению задач на практических занятиях, поскольку это способствует лучшему пониманию и закреплению теоретических знаний. Перед решением задач необходимо повторить методику расчета изучаемых показателей, формулы расчета, просмотреть примеры решения аналогичных задач.

Поскольку большинство проблем дисциплины носят прикладной характер и непосредственно связаны с практической деятельностью субъекта управления, то огромное значение для формирования практических навыков имеют кейсы (ситуационные задачи), которые представляют собой особую технику обучения, использующую описание реальных управленческих ситуаций. Кейсы базируются на фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Для решения кейсов необходимо внимательно изучить условия, вспомнить теоретический материал по изучаемой теме, проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Чем более аргументировано и обоснованно предлагаемое решение, тем легче отстаивать свою точку зрения в ходе проведения практического занятия или разбора решений.

Такую же цель, но в ином плане, преследуют семинарские занятия. Проводимые в различных формах (дискуссии, круглые столы), они дают возможность непосредственно понять алгоритм применения теоретических знаний, излагаемых в учебниках и на лекциях. Поэтому студент должен активно участвовать в выполнении всех заданий.

Следует иметь в виду, что все темы дисциплины являются в равной мере важными и часто взаимосвязанными. Так, осваивая гипотетико-дедуктивный путь познания, необходимо опираться на знания, полученные в ходе изучения методов науки и их роли в поиске истины. Как и в любой другой науке, нельзя приступать к изучению последующих тем, не усвоив предыдущих.

3.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

3.2.1. Контрольная работа № 1 в виде подготовки и защите эссе:

1. Теория лидерства Р. Стогдилла
2. Группы лидерских качеств по У. Беннису
3. Теория лидерства Д. МакГрегора
4. Теория Z У.Оучи

5. Модель лидерства Р.Лайкерта
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона
7. Теория лидерства Херси-Бланшара
8. Модель лидерства Фидлера
9. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта
10. Модель лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла
11. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго

Методические указания по подготовке и защите эссе

Эссе (небольшая письменная работа), выполняется по указанным темам и предполагает проверку знания обучающимся теоретического материала и технологической части.

Структура эссе (с учётом всех особенностей и специфики вопроса), как правило, должна включать в себя следующие смысловые элементы:

- введение или вступление, в котором анализируется значение и место раскрываемого вопроса;
- основная часть, посвящённая изложению известных студенту сведений по заданному вопросу, в том числе анализу практических аспектов управления
- заключение, в котором подводятся итоги изложенного материала, высказывается индивидуальная позиция студента по заданному вопросу.
- список использованных нормативных правовых документов, источников и литературы, иллюстрированных материалов.

Объём эссе в текстовом виде не должен превышать 5-7 страниц. Эссе сдается преподавателю в установленный срок.

3.2.2. Контрольная работа № 2 в виде тестовых заданий

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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

5. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
- Сговорчивость
 - Сотрудничество
 - Уклонение
 - Компромисс
6. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».
- Чрезмерное согласие
 - Чрезмерная агрессия
 - Чрезмерная пассивность
 - Чрезмерная неуверенность
7. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу -
- Сложность квалификации
 - Трудность организации
 - Проблема исполнения
 - Нет верного ответа
8. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.
- Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
 - Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
 - Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
 - Проблема индукции, идентичности, адаптации
9. Назовите основные шаги разрешения конфликта.
- Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
 - Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
 - Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
 - Нет верного ответа
10. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других- ...
- «Хороший парень»
 - Агрессивный
 - Пассивный
 - Подвергавшийся насилию
11. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...
- Интегратор
 - Предприниматель
 - Администратор
 - Исполнитель
12. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...
- Менеджмент
 - Власть

- c) Партнерство
- d) Лидерство

3.2.3. Контрольная работа № 3 в виде тестовых заданий

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

- a) Методы управления
- b) Способ контроля
- c) Характер принятия решения
- d) Стиль поведения лидера

4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
- d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство

- d) Ситуационное лидерство
7. Перечислите навыки ситуационного лидера.
- a) Диагностика, гибкость и партнерство
 - b) Делегирование, поддержка и указание
 - c) Наставничество, диагностика и поддержка
 - d) Партнерство, делегирование и гибкость
8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:
- a) Признание
 - b) Делегирование
 - c) Мотивация
 - d) Вмешательство
9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...
- a) Теории Y
 - b) Эволюционной теории
 - c) Биологической теории
 - d) Теории X
10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
- a) Потребность в безопасности
 - b) Когнитивные потребности
 - c) Потребность в признании
 - d) Эстетические потребности
11. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?
- a) Уровень 4
 - b) Уровень 6
 - c) Уровень 5
 - d) Уровень 7
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

Методические рекомендации по проведению тестирования

Проведение контрольной работы необходимо для выяснения полноты усвоения основного содержания пройденных тем и умения использовать теоретический материал для решения практических задач. Тестирование предусматривает нахождение правильных от-

ветов (одного и более) на вопросы тестовых заданий по пройденным темам.

3.3. Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и природа лидерства?
2. Понятия «лидерство», «власть» и «влияние»: их сущность, сходство и различие?
3. Факторы формирования лидерства?
4. Критерии эффективного лидерства?
5. Характеристика теории лидерства Р. Стогдилла?
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису и их характеристика?
7. Харизматическое лидерство и его характеристика?
8. Характеристика теории лидерства Д. МакГрегора?
9. Особенности теории Z У.Оучи?
10. Модель лидерства Р.Лайкерта и ее характеристика?
11. Исследования Мичиганского университета в области лидерства и их характеристика?
12. Характеристика теории ситуационного лидерства Блейка-Мутона?
13. Особенности теории лидерства Херси-Бланшара?
14. Характеристика модели лидерства Фидлера?
15. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта и ее характеристика?
16. Особенности модели лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла?
17. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго и ее характеристика?
18. Субституты и нейтрализаторы лидерства?
19. Особенности лидерства при работе с командой?
20. Особенности использования модели PERFORM в организации?
21. Факторы командного лидерства и их характеристика?
22. Понятие результативности в лидерстве (Р-функция)?
23. Особенности администрирования в лидерстве (А-функция)?
24. Особенности предпринимательства в лидерстве (Е-функция)?
25. Характеристика понятия интеграция в лидерстве (I-функция)?
26. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации?
27. Причины несовместимости функций РАЕI в стиле лидерства?
28. Особенности взаимодействия и взаимовлияния функций в стиле лидерства?
29. Архетипы неэффективного лидерства и их характеристика?
30. Значение качества коммуникации носителей стилей лидерства?

Методические рекомендации по проведению зачета

Зачет является основной формой итогового контроля за усвоением обучающимися учебной программы по учебной дисциплине и оценки уровня знаний персонально каждого студента. В целях более рациональной и эффективной подготовки к зачету студентам выдается перечень выносимых на зачет вопросов. Указанные вопросы могут быть изменены, о чем студентам сообщается дополнительно.

В основу подготовки к зачету должно быть положено изучение материала по конспектам лекций, рекомендованной научной литературе и нормативным источникам. Лекционных знаний недостаточно для успешной сдачи зачета, так как в лекции дается лишь основа знаний по конкретной теме. Для того чтобы подготовиться к ответу на вопрос, студент должен самостоятельно изучить рекомендованную научную литературу и нормативные правовые акты.

Зачет проводится в форме устного собеседования. К сдаче зачета допускаются только те студенты, которые успешно работали в течение семестра.

В период подготовки к зачетной сессии проводится итоговое занятие, целью проведения которого является поведение итогов самостоятельной работы студентов, обобщение

ние и закрепление изученного материала. Студенты имеют возможность получить от преподавателей исчерпывающие ответы на все неясные вопросы.

Подготовка к зачету может считаться успешно завершенной, если студент может ответить на все вопросы для подготовки к зачету. Кроме того, студент должен хорошо владеть основной терминологией учебной дисциплины.

Отметка «зачтено» выставляется за ответ, содержание которого основано на глубоком и всестороннем знании предмета, основной и дополнительной литературы, изложено логично, аргументированно и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. Студент умело и правильно применяет знания для анализа личностных особенностей человека, его развития в педагогическом процессе, а также решения задач профессиональной деятельности.

Отметка «незачтено» выставляется за ответ, в котором обнаружено незнание основных проблем и категорий предмета согласно учебной программе, содержание основного материала не усвоено, обобщений и выводов нет. Студент не может или отказывается отвечать на поставленные вопросы.

3.4. Список нормативных правовых документов

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред.от 02.07.2013) «О системе государственной службы Российской Федерации». - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Консультант Плюс.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Консультант Плюс.

3. Закон г. Москвы от 26.01.2005 № 3 (ред. от 24.06.2015) «О государственной гражданской службе города Москвы». - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Консультант Плюс.

3.5. Список рекомендуемой основной, дополнительной литературы и Интернет-источников

Основная литература

4. Баркалов, С. А. Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс] : учебное пособие / Баркалов С. А. - Воронеж : Научная книга, 2012. - 354 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks.

5. Вернигорова, Т. П. Социальное лидерство [Текст] : учебное наглядное пособие для направлений 081100.62 "Государственное и муниципальное управление", 081100.68 "Государственное и муниципальное управление" / Т. П. Вернигорова, В. С. Нечипоренко, В. В. Черечукин. - М. : МГУУ ПМ, 2013. - 100 с.

6. Козлов, В. В. Корпоративная культура. Классификация и модели организации. Корпоративный кодекс компании. Лидер и теории лидерства. Формирование стилей управленческой деятельности [Текст] : учебник / В. В. Козлов. - М. : Альфа-Пресс, 2009. - 301 с.

7. Козлов, В. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Козлов В. В. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 353 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks.

8. Яхонтова, Е. С. Основы межличностного лидерства [Электронный ресурс] : учебное пособие / Яхонтова Е. С. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks.

Дополнительная литература

8. Алексеев, В. Н. Коммуникативные аспекты лидерства. Национальные особенности через призму канадского опыта. [Текст] : статья / В. Н. Алексеев // Труды МГУУ Правительства Москвы : Научное издание. - М. : МГУУ ПМ, 2009. - Вып. 14. - С. 5-16.

9. Берн Э. Лидер и группа. - Екатеринбург, 2000. – 320 с.
10. Власова Н.М. Искусство быть лидером. - М., 2008. – 96 с.
11. Государственная служба: Энциклопедический словарь / Под общ. ред. В.К. Егорова, И.Н. Барцица. - М.: РАГС, 2008.
12. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика: Учебное пособие / ред.: В.М. Соколов, А.И. Турчинов. - М.: РАГС, 2006.
13. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. - СПб.: Речь, 2007. – 240 с.
14. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. - СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
15. Занковский, А. Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме [Текст] / Занковский А. Н. - Москва : Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks.
16. Ильин, В. А. Психология лидерства [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры. Гриф УМО / В. А. Ильин. - [Б. м. : б. и.], 2015. - 311 с.
17. Кричевский Р.П. Психология лидерства. - М.: Статут, 2007. – 542 с.
18. Лебон Г. Психология народов и масс. - СПб.: Макет, 1995.
19. Литвак Б.Г. Великие управленцы. - 2-е изд., доп.- М.: Наука-Пресс, 2006.
20. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: курс лекций.- М.: РАГС, 2010. - 330 с.
9. О'Лохлин, Дж. Как управлять капиталами и людьми: Принципы лидерства по Уоррену Баффетту [Текст] : пер. с англ. / Дж. О'Лохлин; Пер. Е. Лозовик, Предисл. А. Усманов. - М. : Мир, 2004. - 256 с.
21. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко.- Мн.: Харвест, 2004. – 187 с.
10. Пять важнейших вопросов о вашей организации [Текст] / Питер Ф. Друкер [и др.]. - М. : Юрайт, 2009. - 121 с. - (Институт "От лидера к лидеру").
22. Соколов, А. В. Имидж политического лидера: факторы формирования, структура, политические манипуляции. [Текст]: статья / А. В. Соколов // Труды МГУУ Правительства Москвы : Научное издание. - М.: МГУУ ПМ, 2009. - Вып. 14. - С. 243-252.
23. Улыбина, Ю. Н. Идеальный менеджер [Текст] / Улыбина Ю. Н. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 96 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks.
24. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии 2002. – 490 с.
25. Шалагинова Л.В. Психология лидерства.- СПб.: Речь, 2007. – 464 с.
26. Элвессон, Мэтс. Организационная культура [Текст] : Пер. с англ. / Мэтс Элвессон. - Харьков : Гуманитарный центр, 2005. - 460 с.

РАЗДЕЛ 4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Список учебно-лабораторного оборудования.

Список учебного оборудования для проведения занятий:

- Аудитория, оборудованная подвижной мебелью, дающая возможность различных форматов рассадки участников: в круг без столов, круглый стол и т.п.
- Компьютер с выходом в Internet, возможностью воспроизведения видео и возможностью подключения видекамеры для воспроизведения видеофайлов, записанных во время тренинга.
 - Звуковые колонки, подключенные к компьютеру
 - Проектор
 - Видекамера с возможностью подключения к компьютеру и воспроизведения

во время занятий записанных видеофайлов

- Штатив (по возможности)
- Маркерная доска или флипчарт с комплектом маркеров

4.2. Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей.

Компьютерный класс с выходом в Интернет, программное обеспечение MS Office.

РАЗДЕЛ 5. ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Наименование темы	Кол-во часов	Форма проведения занятий	Промежуточный контроль	Литература (указать номера источников)
1	2	3	4	5	6
1.	Тема 1. Основы лидерства	1 2	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Поведение лидера 2. Качество коммуникации лидеров. 3. Навыки принятия решения лидерами. 4. Процесс внедрения решений лидерами.		2,5,13,17
2.	Тема 2. Личностные теории лидерства	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Теория лидерства Р. Стогдилла. 2. Группы лидерских качеств по У.Беннису. 3. Эмоциональное лидерство. 4. Харизматическое лидерство.		3,4,7,10, 22
3.	Тема 3. Поведенческое и ситуационное лидерство	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Теория лидерства Д. МакГрегора. 2. Теория Z У.Оучи. 3. Модель лидерства Р.Лайкерта. 4. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. 5. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.		1,3,4,6,7,18
4.	Тема 4. Лидер и команда	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Лидерство при работе с	КР №1	6,9,13,14,15, 16

1	2	3	4	5	6
			командой. 2. Модель PERFORM в организации. 3. Командные роли по Белбину. 4. Лидер успешной команды.		
5.	Тема 5. Функциональное (ролевое) лидерство	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Результативность в лидерстве (Р-функция). 2. Администрирование в лидерстве (А-функция). 3. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). 4. Интеграция в лидерстве (I-функция).	КР №2	19,20,21,22
6.	Тема 6. Несовместимость РАЕI функций в стиле лидерства	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Конфликт РАЕI функций в стиле лидерства. 2. Причины несовместимости функций в стиле лидерства. 3. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию.		19,20,21,22
7.	Тема 7. Стили эффективного лидерства	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Характеристика стилей эффективного лидерства. 2. Идеальное лидерство. 3. Взаимодополняющая команда лидеров.		19,20,21,22
8.	Тема 8. Архетипы неэффективного лидерства	1 3	Лекция. Семинар Вопросы для обсуждения: 1. Герой-одиночка. 2. Бюрократ. 3. Поджигатель. 4. Тренер малой лиги. 5. Изобретатель-одиночка.		19,20,21,22
9.	Тема 9. Реализация	3	Лекция.	КР №3	2,5,13,17

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
	стилей лидерства в организации				

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Программу разработал доцент кафедры государственного управления и кадровой политики, канд. истор. наук, доцент Клементьев Валерий Вениаминович.

Рецензент: Чеботарь Юрий Михайлович, доцент кафедры финансового менеджмента, кандидат экономических наук, доцент.