

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Поверинов Игорь Егорович

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 21.09.2023 11:18:47

Уникальный программный ключ:

6d465b936eef331cede482bde6d12ab98216652f016465d53b72a2eab0de1b2

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)**

Факультет русской и чувашской филологии и журналистики

Кафедра социальной и клинической психологии

Утверждены в составе образовательной
программы высшего образования

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)**

«Развитие лидерских качеств»

Направление подготовки / специальность 42.04.02 Журналистика

Квалификация выпускника Магистр

Направленность (профиль) / специализация «42.04.02 Цифровая журналистика»

Год начала подготовки - 2023

Чебоксары - 2023

Составитель(и):

Доцент, кандидат философских наук Е. М. Литвинова

Согласовано

методической комиссией факультета управления и социальных технологий
23.03.2023, протокол № 1

Декан факультета В. Л. Семенов

1. Паспорт оценочных материалов по дисциплине (модулю) «Развитие лидерских качеств»

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>	<i>Дескрипторы индикатора достижения компетенции (результаты обучения)</i>
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает собственные ресурсы, их пределы и области социального приложения; осознает приоритеты своей деятельности	Знать ресурсы и возможности личности, особенности самооценки и уровня притязаний, способы самосовершенствования. Уметь определять собственный потенциал. Владеть методами повышения собственной эффективности и внутренних ресурсов.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Выбирает способы и реализует пути совершенствования деятельности на основе самооценки и потребностей общества	Знать актуальные потребности общества, способы повышения эффективности деятельности через оптимизацию самооценки. Уметь выявлять потребности общества на данном этапе, определять перспективные пути развития деятельности, методы повышения самооценки. Владеть способами совершенствования деятельности на основе оптимальной самооценки.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с использованием инструментов непрерывного образования	Знать особенности траектории профессионального становления. Уметь выстраивать траекторию профессионального развития на основе непрерывного образования. Владеть навыками выстраивания траектории профессионального развития с учетом требований современного общества.
--	--	--

1.2. Структура дисциплины (модуля)

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</i>	<i>Код контролируемых индикаторов достижения компетенций</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
1	1. Научные основы лидерства	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Комплект заданий для текущего контроля.
Тема 1. 1. Общие проблемы психологии лидерства. 2. Традиционные концепции лидерства. 3. Инновационные концепции лидерства.			
2	2. Лидерство в организации.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Контрольные вопросы и задания.
Тема 1. Тема 4. Лидерство и руководство. Тема 5. Социальное партнерство в организации. Тема 6. Лидерство и организационная власть.			
3	3. Оценка и развитие лидерского потенциала.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Комплект заданий для текущего контроля.
Тема 1. Тема 7. Комплексный подход к оценке лидерского потенциала. Тема 8. Методы развития лидерского потенциала и повышения социально-психологической компетентности руководителя.			
4	Индивидуальная контактная работа	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Тесты.
Тема 1. Индивидуальная контактная работа			

2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕ): 2

Форма промежуточной аттестации: (зачет)

3. Критерии оценки успеваемости обучающихся

Формы и виды контроля знаний обучающихся, предусмотренные по данной дисциплине:

- текущий контроль;
- промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью проверки знаний обучающихся, приобретения и развития навыков самостоятельной работы, усиления связи между преподавателем и обучающимся, совершенствования работы кафедр по развитию навыков самостоятельной работы, по повышению академической активности обучающихся.

Промежуточная аттестация, как форма контроля успеваемости по дисциплинам (разделам дисциплин) и видам учебной деятельности, проводится для проверки степени усвоения обучающимися программного учебного материала и установления соответствия результатов проверки требованиям государственных образовательных стандартов к обязательному минимуму содержания или формирования компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

В зависимости от видов контроля знаний обучающихся, предусмотренных учебным планом, для оценки успеваемости применяются следующие критерии.

Критерии оценивания на зачете:

– «зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;

– «не зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания на экзамене:

- для оценки «отлично» - наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объёме пройденного программного материала правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;
- для оценки «хорошо» - наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала;
- для оценки «удовлетворительно» - наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике;
- для оценки «неудовлетворительно» - наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания курсовой работы (проекта), расчетно-графической работы:

Оценка по курсовой работе (проекту), расчетно-графической работе выставляется на основании результатов защиты обучающимся своих работ при непосредственном участии преподавателей кафедры, руководителя курсовой работы (проекта), с возможным присутствием других обучающихся из учебной группы.

«Отлично» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса, студентом сформулированы собственные аргументированные выводы по теме работы. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. При защите работы обучающийся свободно владел материалом и отвечал на вопросы.

«Хорошо» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Незначительные замечания к оформлению работы. При защите работы обучающийся владел материалом, но отвечал не на все вопросы.

«Удовлетворительно» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, но не полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Обучающимся не сделаны собственные выводы по теме работы. Грубые недостатки в оформлении работы. При защите работы обучающийся владел материалом, отвечал не на все вопросы.

«Неудовлетворительно» - если работа не выполнена в соответствии с утвержденным планом, не раскрыто содержание каждого вопроса, обучающимся не сделаны выводы по теме работы, имеются грубые недостатки в оформлении работы, при защите работы обучающийся не владел материалом, не отвечал на вопросы, то работа направляется на дальнейшую доработку.

4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

1 Комплект заданий для текущего контроля.

Задание 1.

1. Множество атрибутов индивида, включая различные аспекты его личности, темперамент, потребности, мотивы и ценности – это _____

2. Способность эффективно выполнять различные виды когнитивной или поведенческой

Деятельности - это _____.

3. Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей - это _____.

4. Способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями - это управление _____.

5. Способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных - это управление _____.

6. Знания, умения и навыки, способности, опыт последователей в целом - это зрелость _____.

7. Не требует от лидера больших усилий по воодушевлению к работе, так как люди уже внутренне замотивированы - это зрелость _____.

8. Конкретный набор обстоятельств, который влияет на деятельность компании в данное конкретное время - это _____.

9. Соотнесите группы лидерских «умений»:

1. Управление вниманием

А) способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями.

2. Управление значением

Б) умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

3. Управление доверием

В) способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных.

4. Управление собой

Г) способность так представить сущность результата или направления действий, чтобы это было привлекательным для последователей.

10. Соотнесите стили руководства:

1. Авторитарное руководство

А) Руководитель обычно вежлив, боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.

2. Демократичное руководство

Б) Руководитель категоричен, часто резок с людьми. Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.

3. Либеральный руководитель

В) Руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику.

11. Соотнесите значения «ТЕОРИЯ Х» и «ТЕОРИЯ У»:

1. «ТЕОРИЯ Х»

А) Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.

2. «ТЕОРИЯ У»

Б) Каждый человек обладает огромным потенциалом, который можно использовать, если создать соответствующие условия.

угрожать им наказаниями.

12. Укажите правильную последовательность основных этапов развития теории лидерства:

- 1) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический
- 2) личностный, харизматический, поведенческий, ситуационный,
- 3) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический
- 4) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий

13. Укажите соответствие лидерских стилей в организации:

1. Указывающий стиль

А) Стиль характеризуется незначительной директивностью и поддержкой работников.

2. Убеждающий стиль

Б) Способные к работе, но не желающие ее выполнять, подчиненные нуждаются в партнерстве со стороны лидера, чтобы быть более мотивированными на выполнение работы.

3. Участвующий стиль

В) Руководитель, использующий этот стиль, помогает подчиненным путем объяснения и вселяет в них уверенность в возможности выполнения задания.

4. Делегирующий стиль

Г) Лидер вынужден проявлять высокую директивность и тщательный присмотр за работниками.

14. Соотнесите черты лидера по его типу:

1. Интерактивный лидер

А) Мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью.

2. Атрибутивный подход к лидерству

Б) В силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей.

3. Харизматический лидер

В) Выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних.

4. Лидер-реформатор

Г) Руководитель заботится о достижении консенсуса, участии в работе всех членов коллектива, их взаимодействии и взаимопонимании.

Задание 2

1. На основании работы с литературными источниками подготовить презентацию, в которой необходимо отразить следующие вопросы:

1) Лидерство - это искусство побуждать людей делать то, что тебе нужно, по собственному желанию (Дуайт Д. Эйзенхауэр).

2) Тот, кто не научился подчиняться, не может быть хорошим лидером (Аристотель).

3) Хороший руководитель забегает слишком далеко вперед своих последователей

Задание 3

Проанализируйте следующие ситуации и ответьте на вопросы.

Ситуация 1

Выбор индивидуального стиля руководства коллективом является одной из наиболее важных задач для руководителя. Обычно выделяют пять стилей руководства:

а) Невмешательство: низкий уровень заботы о производстве и людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Руководитель добивается минимальных результатов, которых достаточно только для того, чтобы сохранить свою должность в организации.

б) Теплая компания: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не интересуют, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

в) Задача: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимание, либо уделяется крайне мало.

г) Золотая середина: руководитель старается в своих действиях в достаточной степени сочетать как ориентацию на интересы человека, так и на выполнение задачи. Руководитель не требует слишком много от сотрудников, но и не попустительствует.

д) Команда: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального соединения интересов через внимание и к производству, и к людям. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники по достижению целей организации, ведут к доверию и уважению во взаимоотношениях.

Вопросы:

1. Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим?
2. Дайте обоснование своему варианту.
3. Можно ли утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда срабатывает, поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Подумайте, может ли быть гибкий стиль руководства?

Ситуация 2 «Проблема опозданий».

В последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы 10 минут. И хотя эти опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания - рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная и каждый ее член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой - хотели бы избежать, конфронтации по этому поводу. Поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

Вопрос:

1. Что могло повлиять на возникновение такой ситуации?
2. Какие меры предприняли бы, для разрешения этой проблемы?

Ситуация 3 Конфликт между акционерами и кредиторами (посредством

перехвата власти через дополнительную эмиссию).

В качестве примера рассмотрим конфликт между ТНК и горнодобывающим предприятием «Роспан». «Роспан» является дочерней структурой «Итера». ТНК - главный кредитор.

Задолженность «Роспана» перед ТНК составляет 50 млн. долл. ТНК инициировало процедуру банкротства «Роспана», однако назначенного управляющего не пускали на завод в течение года. На совете кредиторов «Роспана» была принято решение выпустить допэмиссию, размер которой совпадает с задолженностью, и разместить среди акционеров и кредиторов. В случае ее осуществления доля «Итеры» сократилась бы до 7%, а ТНК выросла до 73%. «Итера» опротестовало, и обещала выплатить долги «Роспана». В результате конфликта между кредиторами и акционерами в данном случае было достигнуто соглашение, и долги будут выплачены. Другое дело, что ТНК стремилась не только получить свой долг, но и перехватить власть на предприятии.

Вопросы:

1. Считаете ли вы правильным, что немирные способы разрешения конфликтов свидетельствуют о слабости, как корпоративного управления, так и российской правовой базы?

2. Разработайте свои способы улучшения ситуации.

Ситуация 4

Руководителю производственного подразделения его начальник дал указание наращивать выпуск продукции, а руководитель по качеству настаивал на повышении качества продукции путем замедления производственного процесса.

Какой конфликт возникает в результате нарушения принципа единоначалия?

Ситуация 5.

Руководители двух функциональных подразделений предприятия. Директору предприятия необходимо выделить ресурсы одному из подразделений ресурсы для выполнения конкретной задачи.

Какой конфликт возникает в данном случае?

Ситуация 6

Два художника разрабатывают один проект рекламы, но имеют разные точки зрения относительно способа его подачи.

Какой из видов конфликта возникает в этом случае?

Ситуация 7

Проходит совещание на производственном предприятии. Рассматривается вопрос о завоевании определенной, дополнительной ниши на рынке, с тем, чтобы увеличивать объем продаж. Большинство считает, что этого можно добиться за счет уменьшения цены. Один участник считает, что этого нельзя делать, поскольку понижение цены отразится на прибыли и на имидже продукции.

Конфликт, какого характера возник в данном случае?

Ситуация 8

Карина, одна из ваших ассистенток, по Вашим советам неоднократно оканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности Вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост Вашего референта. Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы.

Вы отдаёте себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.

Вопросы:

1. Следует ли применять меры наказания к Карине?
2. Какие методы управления будут действенны для повышения эффективности работы Карины?

Ситуация 9

Компания закрыла один из своих магазинов и перевела работников из закрывшегося магазина в один из соседних магазинов. Продавцы, которые были переведены, привыкли работать с мягким «попустительского» типа менеджером. Их новый босс, Олег Сидоров, был опекающим автократом - добрым и дружелюбным, но настаивающим на своих требованиях к служащим. Он принимал все решения и считал, что его приказы должны выполняться «до буквы».

Переведенные работники, которые проявляли значительную инициативу, вскоре обнаружили, что не могут соответствовать требованиям Олега и были возмущены тем, что им приходится постоянно испытывать жесткое давление. Хотя он никогда не сравнивал их со служащими, работающими у него много лет, отношение Олега Сидорова к новой группе было очевидно. Скоро переведенные служащие стали смотреть на своих коллег и нового менеджера с негодованием. Возникли трения и частые споры.

Вопросы:

1. Какие теории лидерства описывают стили руководства, используемые прежним и нынешним менеджерами продавцов магазина?
2. Почему переведенные продавцы таким образом реагировали на стиль руководства Олега Сидорова?

Ситуация 10

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по - своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Вопрос:

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 11

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Вопросы:

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 12

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8: 15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Вопрос: Как вы начнете беседу при встрече?

1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»

4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 13

Вы - руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Вопрос: Как вы ответите на звонок?

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».

2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Ситуация 14

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Вопросы: Какая и почему?

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

2. «Все это мелочи. Главное в оценке людей -это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Ситуация 15

Вы - начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Вопросы: По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.

2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом -ведь это их работа.

3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).

4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Ситуация 16

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем - то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Вопрос: Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.

3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких - либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.

4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Ситуация 17

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще -то ничего. Он мне не досаждают. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда -нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы». Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей –уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что -то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы:

1.Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?

2.Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?

3.Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?

4.Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Ситуация 18

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- Уволить несогласного лидера;
- Проигнорировать его мнение;
- Привлечь на свою сторону;
- Прочее (обосновать).

Ситуация 19

В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной

специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

1. тип конфликта;
2. состав конфликтующих сторон;
3. поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
4. методы и конкретные пути разрешения конфликта.

Задание 4

1. «Программа психодиагностического исследования лидерских качеств и лидерского потенциала личности»

1) Дайте определение и составляющие компоненты лидерского потенциала личности.

2) Составьте список способов диагностики лидерского потенциала личности.

3) Приведите перечень психологических методик, с помощью которых

возможно изучение лидерского потенциала личности. Обоснуйте свой выбор.

4) Перечислите направления и технологии развития лидерских качеств личности.

2. «Программа развития лидерского потенциала и лидерских качеств личности»

1) Определите цели и задачи программы развития.

2) Определите основные мишени развития лидерских качеств.

3) Разработайте программу развития лидерских качеств.

4) Сформулируйте рекомендации по развитию лидерского потенциала личности.

Критерии оценивания:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он имеет знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он имеет достаточно полные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет определенные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет ограниченный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не владеет знаниями в пределах области задания, не имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений.

Критерии оценивания:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он имеет знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он имеет достаточно полные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет определенные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет ограниченный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не владеет знаниями в пределах области задания, не имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений.

2 Тесты.

Вариант № 1.

1. Обязательным условием лидерства является:

1. Умение побеждать в спорах
2. Обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях
3. Физическая сила
4. Ум и выдающиеся способности

2. К теориям происхождения лидерства не относится:

1. Теория черт
2. Харизматическая теория
3. Ситуационная теория лидерства
4. Феноменологическая теория лидерства
5. Системная теория лидерства

3. Совокупность определенных психологических качеств, личностных черт, благодаря которым человек становится лидером, называется (дословный перевод – «благодать»):

1. Популярностью
2. Либи́до
3. Харизмой

4. Власть - это

1. Упоевание возможностями
2. Характеристика межличностных отношений, приводящая к успеху
3. Возможность заставить или убедить других людей действовать определенным образом или по определенным правилам;

4. Процесс влияния, благодаря которому происходит сублимация энергии интериоризированных комплексов.

5. Для достижения согласия относительно целей проведения изменений, лидер должен решить следующие задачи:

1. Определить цели изменений в понятиях и терминах, доступных пониманию основной массы сотрудников
2. Сформировать и развить доверие к идее и целям изменений;
3. Выработать общее видение цели;
4. Разработать на этой основе стратегии проведения изменений;
5. Все ответы верны.

6. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров:

1. Стимулирование персонала организации
2. Нацеливание на решение определенных задач
3. Забота о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены
4. Предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными
5. Строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их
6. Применение формальных санкций к членам группы

7. Характеристика формального лидера
 1. Имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий
 2. Вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность
 3. Выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам
8. Все концепции лидерства, согласно Бендас, можно представить в русле двух направлений или моделей:
 1. Директивная и недирективная
 2. Конкурентная и кооперативная
 3. Отечественная и зарубежная
 4. Социологическая и психологическая
 5. Психологическая и психофизиологическая.
9. Традиционно в исследованиях представляют следующие основные стили лидерства:
 1. Авторитарный, демократический и попустительский стили
 2. Демократический и недемократический стили
 3. Сектантский и корпоративный стили
 4. Конструктивный и деструктивный стили
 5. Корпоративный, конкурентный и демократический стили.
10. Личный стиль лидера оказывающий наиболее благоприятное влияние на отношения с группой:
 1. Авторитарный
 2. Демократический
 3. Силовой
 4. Прагматический.
11. Качества окружения наиболее близкие демократичному лидеру:
 1. Личная преданность
 2. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу
 3. Неустойчивость в принятии решений
 4. Гибкость
12. К понятию «интегративная функция» в теории лидерства относят:
 1. Делегирование полномочий
 2. Подчинение коллектива
 3. Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
 4. Умение решать организационные проблемы.
13. Авторитарный стиль оптимален, если:
 1. Цели деятельности просты, работа требует средней квалификации или ниже, время ограничено
 2. Группа не обладает сплоченностью
 3. Позиция лидера относительна
 4. Требуется креативное решение

лидерства:

1. Теоретического и практического
2. Деятельностного и интеракционного
3. Гендерного и культурального
4. Организационного и личностного
5. Психологического и социологического

15. Психоаналитический анализ личности политических лидеров начат классической работой З.Фрейда и У.Буллита о президенте США Т. В. Вилсоне, который основывался на использовании:

1. Биографического метода
2. Психотерапии самого президента
3. Психотерапии жены президента
4. Психотерапии всей семьи президента.

16. Социальный бихевиоризм в изучении лидерства был направлен:

1. На конструирование искусственно управляемого лидера
2. На создание модели поведения личности президента и других политических деятелей

3. На анализ потребности в доминировании лидера
4. На возможности тренировки у президентов лидерских качеств;
5. На развитие самого бихевиоризма.

17. К характерным типам менеджеров по Мак-Клеланду относятся:

1. Институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти

2. «Открытые» менеджеры
3. Социально активные менеджеры
4. Все ответы верны.

18. Трансформационный лидер ориентирован на создание долговременных отношений с подчиненными, поэтому стремится преобразовать их таким образом, чтобы они стремились к достижениям, поэтому так трансформирует подчиненных, что они:

1. Игнорируют личные интересы
2. Становятся «зомбированными»
3. Лицаются собственной воли
4. Цели организации воспринимают как свои собственные

19. В рамках когнитивного подхода изучали

1. Интеллектуальный потенциал лидеров
2. Уровень образования лидеров
3. Когнитивную сложность лидеров
4. Ошибки в принятии решений
5. Качество общения с электоратом.

20. Харизматический лидер обладает:

1. Психофизической стойкостью
2. Выдержкой
3. Предвидением кризисных ситуаций и способностью к трансформации последователей
4. Внешней красотой
5. Физической силой.

21. Сторонники фрейдизма традиционно негативно относились:
1. К мужскому лидерству
 2. К андрогинии
 3. К эмансипации
 4. К Эдиповому комплексу
 5. К женскому лидерству
22. Концепция командного лидерства предполагает, что лидер:
1. Создает ценности организации
 2. Не поощряет творчество
 3. Существует изолированно
 4. Создает команду
 5. Является руководителем
23. Согласно концепции ценностного обмена Р.Л.Кричевского:
1. Лидер обладает наиболее достойными общественными ценностными характеристиками
 2. Лидер - наиболее позитивный член общества
 3. В процессе взаимодействия лидера и членов группы происходит обмен ценностями (группа лидеру - высокий статус, лидер группе - ценности)
 4. Лидер игнорирует группу
24. «Стеклянный потолок» - феномен, характеризующий трудности, возникающие в рамках:
1. Лидерства мужчины
 2. Демократического лидерства
 3. Авторитарного лидерства
 4. Женского лидерства
 5. Попустительского лидерства.
25. К универсальным лидерским чертам, независимым от культуры, относят:
1. Индивидуализм и коллективизм
 2. Уровень тревоги
 3. Способность мотивировать подчиненных и внушать доверие
 4. Уровень интеллекта
 5. Показатели здоровья.
26. Демократическое лидерство основано:
1. На инстинктивных программах
 2. На разуме и договоренности
 3. На историческом прогрессе
 4. На случайном стечении обстоятельств
27. К качествам работника интересующего современного менеджера относятся:
1. Квалификация и целеустремления работника
 2. Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
 3. Стабильность его отдачи
 4. Интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации
 5. Все ответы верны.

28. К важнейшими чертами личности руководителя относят:

1. Целеустремленность
2. Решительность
3. Настойчивость
4. Инициативность
5. Все варианты верны.

29. Власть специалиста основана:

1. На владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом
2. На взаимопомощи
3. На особом внимании к вопросам эффективности производства
4. На осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

30. Для слабого, безынициативного руководства не типично:

1. Лидер/менеджер не обладает реальной властью
2. Подчиненные имеют больше власти, чем руководитель
3. Нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах
4. Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

31. Компонентами корпоративной культуры являются:

1. Принятая система лидерства
2. Стили разрешения конфликтов
3. Действующая система коммуникации
4. Положение индивида в организации
5. Особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений
6. Принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы
7. Все ответы верны.

32. Управление конфликтами - это:

1. Целенаправленное воздействие на процесс его динамики
2. Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт
3. Целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними
4. Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними
5. Целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

33. Содержание управления конфликтами включает:

1. Прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение
2. Прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение
3. Прогнозирование, регулирование, разрешение
4. Прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение
5. Анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение

34. Предпосылками разрешения конфликта являются:

1. Достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его

разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта

2. Достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон

3. Наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности

4. Высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе

35. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

1. Конструктивная, рациональная, деструктивная

2. Компромисс, борьба, сотрудничество

3. Рациональная, иррациональная, конформистская

4. Конструктивная, деструктивная, конформистская

5. Борьба, уступка, компромисс

36. Под конфликтами в сфере управления понимают:

1. Конфликт между субъектами и объектами управления

2. Конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления

3. Конфликты между субъектами управления различных уровней

4. Конфликты между руководителем и подчиненными

5. Конфликты в процессе принятия управленческих решений

КЛЮЧ К ТЕСТАМ

1. 2 19. 3

2. 4 20. 3

3. 3 21. 5

4. 3 22. 1

5. 5 23. 3

6. 1, 2, 3 24. 4

7. 1 25. 3

8. 2 26. 2

9. 1 27. 5

10. 1 28. 5

11. 2 29. 1

12. 3 30. 4

13. 1 31. 7

14. 3 32. 2

15. 1 33. 1

16. 2 34. 1

17. 4 35. 4

18. 4 36. 2

Критерии оценивания:

Критерии оценивания:

Результаты тестирования оценивают по 4-х балльной шкале:

отлично - не менее 85% правильно выполненных заданий;

хорошо - не менее 70% правильно выполненных заданий;

удовлетворительно - не менее 50% правильно выполненных заданий;

неудовлетворительно - менее 50% правильно выполненных заданий.

3 Контрольные вопросы и задания.

Тема 1. Общие проблемы психологии лидерства.

1. Феномен лидерства в междисциплинарном контексте.
2. Природа и ключевые феноменологические проявления лидерства в различных сферах жизнедеятельности человека.
3. Воздействие и влияние как неотъемлемые атрибуты деятельности лидера. Направленное и ненаправленное влияние.
4. Индивидуально-специфическое влияние.
5. Функционально-ролевое влияние.
6. Психологическое содержание понятия «лидерство».
7. Функции лидерства. Стратегический и тактический уровни задач лидерства.
8. Основные подходы к изучению лидерства в психологии, менеджменте и политологии. Достоинства и ограничения данных подходов.
9. Методологические основы психологии лидерства.
10. Троичная модель деятельности.
11. Составляющие теоретико-методологической базы лидерства (бихевиоральный подход, гештальт-подход, теория социального научения, концепция персонализации, психоанализ, теория личностных черт)

Тема 2. Традиционные концепции лидерства.

1. Описательные подходы к организационному лидерству (теория черт).
2. Личностные качества лидера Р. Стогдилла.
3. Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства).
4. Решетка лидерства Р Блейка и Д. Моутона.
5. Ситуационные теории лидерства. Ситуационная модель Ф.Фидлера. Теория «Путь-Цель» М. Эванса.
6. Модель принятия решений В.Врума, Ф. Йеттона.
7. Модель ситуационного руководства П. Херси и К. Бланчард.
8. Социально-психологические концепции лидерства.
9. Концепция трансакционного лидерства.
10. Трехфакторная концептуальная модель «значимого другого» А. В. Петровского.
11. Харизматическое лидерство. Харизма как необходимое условие эффективности организационного лидера.
12. Двухфакторная модель лидерства включающую харизматическую и архитектурную базовые роли М. Кэ де Ври.

Тема 3. Инновационные концепции лидерства.

1. Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире.
2. Уровни инноваций в соответствии с концепцией «созидательного разрушения» А Шумпетера.
3. Лидерство как разработка и реализация стратегических программ направленных на развитие трехуровневой мета - системы личность - группа организация - широкий социум.
4. Механическая модель организации.

5. Биологическая модель организации.
6. Социальная модель организации.
7. Концепция эмоционального интеллекта Д. Гоулмана.
8. Лидерские стили (резонирующие и диссонирующие).
9. Психосоциальный подход к проблеме лидерства.
10. Использование типологического подхода в целях повышения эффективности лидерства.
11. Типологическая схема И. Майерса К. Бриггса.
12. Решающий и воспринимающий типы личности. «Лидерские» типы личности.

Тема 4. Лидерство и руководство.

1. Диалектика руководства и лидерства в контексте организационного развития.
2. Жизненный цикл организации.
3. Универсальная модель корпоративной архитектуры.
4. Концепция ментальных моделей К. Крэйка.
5. Лидерство и управление в контексте планирования траектории организационного развития.
6. Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства.
7. Феномен организационной культуры в контексте диалектической взаимосвязи лидерства и руководства.
8. Феномен организационной культуры в контексте диалектической взаимосвязи лидерства и руководства.
9. Уровни организационной культуры (внешний и внутренний).
10. Параметры организационной культуры.
11. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.

Тема 5. Социальное партнерство в организации.

1. Феномен доверия как базис социального партнерства в организации.
2. Уровни проявления феномена доверия.
3. Социальный капитал организации. Понятие социального капитала.
4. Основные факторы социального партнерства: коммуникация, мотивация, сотрудничество.
5. Мотивационный менеджмент.
6. Диспозиционные теории мотивации.
7. Концепция иерархии потребностей А. Маслоу.
8. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
9. Теория приобретенных потребностей Д. Мак - Келландом.
10. Когнитивные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера и др.
11. Теория справедливости Дж. Адамса.
12. Влияние управленческого стиля на качество социального капитала в организации.
13. Управленческий стиль. Типологии стилей лидерства Ф. Фидлера, Р. Хауса, В. Врума, П. Херси.
14. Толерантность в восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей.

Тема 6. Лидерство и организационная власть.

1. Природа и источники власти. Пять типов власти лидера (Д. Френч и Б. Рэйвен).
2. Восприятие и понимание власти. Феномен сакрализации власти. Десакрализация власти.
3. Атрибуция ответственности.
4. Делегирование полномочий и групповое принятие решений.
5. Власть и индивид: роль ведущего и ведомого.
6. Власть и группа в организации. Понятие группы.
7. Локальные группы. Неформальные группы. Официальные группы.
8. Различия между рабочей группой и командой с точки зрения организации деятельности и интрагруппового структурирования.
9. Проблема делегирования полномочий.
10. Причины, препятствующие делегированию полномочий.
11. Социальная и этическая ответственность за принятые решения, последовательность действий в нестандартных ситуациях.

Тема 7. Комплексный подход к оценке лидерского потенциала.

1. Функциональные компетенции лидера.
2. Формирование видения.
3. Формулирование миссии.
4. Разработка стратегии. Обеспечение реализации стратегии.
5. Психолого-акмеологические компетенции лидера.
6. Социально-психологические компетенции лидера.
7. Имидж лидера. Особенности и составляющие имиджа лидера.
8. Формирование имиджа лидера.

Тема 8. Методы развития лидерского потенциала и повышения социально-психологической компетентности руководителя.

1. Коучинг: виды, цели, базовые техники.
2. Тренинг: структура, виды, базовые техники.
3. Социально-психологическое развитие групп и создание команд в организации.
4. Стадия планирования.
5. Ролевая модель Р.Белбина как критерий оценки функциональности управленческой команды.
6. Командные роли. Активный этап командообразования.
7. Факторы, влияющие на соотношение сплоченности и напряженности в группе.
8. Формирование групповых норм и правил на базе миссии организации.
9. Неформальное лидерство.
10. Виды пассивно-агрессивного поведения в групповом контексте. Конфликты в организации.
11. Типология конфликтов. Технологии управления конфликтами.
12. Диалектический метод принятия решений.
13. Выполнение миссии и реализация командного видения.
14. Разрешение конфликтов на основе толерантного отношения к личности партнера и умения использовать конструктивные стратегии социальной адаптации.
15. Особенности организации исследовательских и проектных работ.
16. Различные подходы в управлении коллективом.
17. Планирование и организация работы коллектива исполнителей, принятия исполнительских решений с учетом различных мнений оппонентов.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

4 Контрольные вопросы

1. Воздействие и влияние как неотъемлемые атрибуты деятельности лидера.
2. Описательные подходы к организационному лидерству (теория черт).
3. Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире.
4. Феномен организационной культуры в контексте диалектической взаимосвязи лидерства и руководства.
5. Толерантность в восприятии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей.
6. Социальная и этическая ответственность за принятые решения, последовательность действий в нестандартных ситуациях.
7. Психолого-акмеологические компетенции лидера.
8. Планирование и организация работы коллектива исполнителей, принятия исполнительских решений с учетом различных мнений оппонентов.

Критерии оценивания:

Контрольные вопросы используются при отработке обучающимся пропущенных занятий, в качестве дополнительных вопросов на зачете, а также для самоконтроля.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся

Перечень вопросов к зачету

1. Феномен лидерства в междисциплинарном контексте.
2. Воздействие и влияние в деятельности лидера.
3. Виды и особенности влияния лидера.
4. Функции лидерства.
5. Стратегический и тактический уровни задач лидерства.
6. Основные подходы к изучению лидерства.
7. Троичная модель деятельности лидера.
8. Лидерство с позиции бихевиорального подхода.
9. Лидерство с позиции гештальт-подхода.
10. Лидерство с позиции теории социального научения.
11. Лидерство с позиции концепции персонализации.
12. Лидерство с позиции психоаналитического подхода.
13. Лидерство с позиции теории личностных черт.
14. Организационное лидерство (теория черт).
15. Личностные качества лидера по Р. Стогдиллу.
16. Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства).
17. Решетка лидерства Р. Блейка и Д. Моутона.
18. Ситуационные теории лидерства.
19. Ситуационная модель Ф. Фидлера.
20. Теория «Путь-Цель» М. Эванса.
21. Модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона.
22. Модель ситуационного руководства П. Херси и К. Бланчарда.
23. Социально-психологические концепции лидерства.
24. Ранние социально-психологические подходы.
25. Концепция трансакционного лидерства.
26. Трехфакторная концептуальная модель «значимого другого» А. В. Петровского.
27. Харизматическое лидерство.
28. Двухфакторная модель М. Кэ де Ври.
29. Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире.
30. Уровни инноваций в соответствии с концепцией «созидательного разрушения» А. Шумпетера.
31. Лидерство как разработка и реализация стратегических программ направленных на развитие трехуровневой мета - системы.
32. Концепция эмоционального интеллекта Д. Гоулмана.
33. Лидерские стили (резонирующие и диссонирующие).
34. Психосоциальный подход к проблеме лидерства.
35. Типологическая схема И. Майерса К. Бриггса.
36. «Лидерские» типы личности.
37. Роль руководства и лидерства в организационном развитии.
38. Жизненный цикл организации.
39. Универсальная модель корпоративной архитектуры.
40. Концепция ментальных моделей К. Крэйка.
41. Лидерство и управление в планировании организационного развития.
42. Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства.
43. Организационная культуры в контексте взаимосвязи лидерства и руководства.
44. Уровни организационной культуры.
45. Параметры организационной культуры.
46. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.

47. Доверие как базис социального партнерства в организации.
48. Уровни проявления феномена доверия.
49. Понятие социального капитала в организации.
50. Факторы социального партнерства: коммуникация, мотивация, сотрудничество.
51. Диспозиционные теории мотивации. Концепция иерархии потребностей А. Маслоу.
52. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
53. Теория приобретенных потребностей Д. Мак - Келландом.
54. Когнитивные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера и др.
55. Теория справедливости Дж. Адамса.
56. Управленческий стиль и его влияние на качество социального капитала в организации.
57. Типологии стилей лидерства Ф. Фидлера, Р. Хауса, В. Врума, П. Херси.
58. Пять типов власти лидера (Д. Френч и Б. Рэйвен).
59. Восприятие и понимание власти.
60. Феномен сакрализации и десакрализации власти.
61. Делегирование полномочий и групповое принятие решений.
62. Понятие и различия между рабочей группой и командой.
63. Функциональные компетенции лидера.
64. Имидж лидера. Особенности и составляющие имиджа лидера.
65. Коучинг: понятие, виды, цели, базовые техники.
66. Тренинг: структура, виды, базовые техники.
67. Социально-психологическое развитие групп и создание команд в организации.
68. Коучинг, тренинг и командообразование как средство формирования и развития лидерского потенциала.
69. Ролевая модель Р. Белбина.
70. Командные роли. Активный этап командообразования.
71. Факторы сплоченности и напряженности в группе.
72. Особенности формирования групповых норм и правил.
73. Виды пассивно-агрессивного поведения в групповом контексте.
74. Конфликты в организации. Типология конфликтов.
75. Технологии управления конфликтами.
76. Выполнение миссии и реализация командного видения.
77. Социальная и этическая ответственность за принятые решения, последовательности действий в нестандартных ситуациях.
78. Конструктивное управление, выстраивание межличностного взаимодействия в коллективе.
78. Толерантная установка к восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей.
80. Методы возрастной психодиагностики, принципы и формы коррекционной, консультативной, психопрофилактической деятельности и условий формирования жизнеспособной личности, обладающей достаточными ресурсами для успешной адаптации в обществе.
81. Основные закономерности индивидуально-личностного развития в контексте формирования и развития лидерского потенциала, формирования активной жизненной позиции.
82. Особенности методологической культуры в сфере научно-исследовательской и управленческой деятельности в области психологии лидерства.

83. Особенности психологии лидерства, целеполагания, командообразования и управления коллективом, командой.

84. Особенности коммуникации на русском и иностранном языках в устной и письменной формах для решения задач профессиональной деятельности практического психолога.

85. Особенности базовых механизмов психических процессов, состояний индивидуальных различий жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе, в том числе внутренние противоречия, деструктивные психологические защиты, затрудняющие личностную динамику.

Примерная тематика курсовых работ

Не предусмотрено.

Примерная тематика курсовых проектов

Не предусмотрено.

Примерная тематика расчетно-графических работ

Не предусмотрено.