

ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
«РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: «Управление персоналом»
(квалификация (степень): «бакалавр»)

СОДЕРЖАНИЕ

Тематические планы.....	3
Планы семинарских занятий.....	5
Задания для самостоятельной работы.....	10
Перечень вопросов к зачету.....	20

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
по дисциплине «**РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ**»
для студентов
очной формы обучения «Управление персоналом»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия	Интерактивные формы		
1	Функция руководителя в современном обществе	12	4	2	2			8	ПК-5, ПК-15
2	История зарождения и развития психологии руководства	12	4	2	2			8	ПК-5, ПК-15
3	Личностные характеристики руководителя	12	4		2	2	2	8	ПК-5, ПК-15
4	Механизмы выдвижения в руководителя	10	4	2	2		2	6	ПК-5, ПК-15
5	Понятие команды, типы команд	10	4	2	2		2	6	ПК-5, ПК-15
6	Социально-психологическая структура команды	10	4	2	2		2	6	ПК-5, ПК-15
7	Формирование эффективных команд	14	8	2	2	4	4	6	ПК-5, ПК-15
8	Управление деятельностью команды	14	8	2	2	4	4	6	ПК-5, ПК-15
9	Проблемы управления коллективом	14	8	2	2	4	4	6	ПК-5, ПК-15
	Зачет								
	ИТОГО	108	48	16	20	12	20	60	

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
по дисциплине **«РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ»**
для студентов
заочной формы обучения по направлению
«Управление персоналом»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия	Интерактивные формы		
1	Функция руководителя в современном обществе	11	1	1				10	ПК-5, ПК-15
2	История зарождения и развития психологии руководства	14						14	ПК-5, ПК-15
3	Личностные характеристики руководителя	11	1	1			1	10	ПК-5, ПК-15
4	Механизмы выдвижения в руководителя	11	1	1				10	ПК-5, ПК-15
5	Понятие команды, типы команд	11	1	1				10	ПК-5, ПК-15
6	Социально-психологическая структура команды	14						14	ПК-5, ПК-15
7	Формирование эффективных команд	12	2			2	2	10	ПК-5, ПК-15
8	Управление деятельностью команды	12	2			2	2	10	ПК-5, ПК-15
9	Проблемы управления коллективом	12	2			2	2	10	ПК-5, ПК-15
	Зачет								
	ИТОГО	108	10	4		6	7	98	

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Кулапов М.Н. Руководитель в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2012.— 164 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10245.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: курс лекций/ В.И. Колношенко, О.В. Колношенко— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 128 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39686.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

1. Джон Коттер Лидерство Мацуситы [Электронный ресурс]: уроки выдающегося предпринимателя XX века/ Коттер Джон— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 286 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43562.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство [Электронный ресурс]: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Ицхак Калдерон Адизес Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ КалдеронАдизес Ицхак— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Ицхак Калдерон Адизес Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ КалдеронАдизес Ицхак— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ В.И. Колношенко, О.В. Колношенко— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Кулапов М.Н. Руководитель в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2012.— 164 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10245.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Кулапов М.Н. Современный руководитель. Этап становления [Электронный ресурс]: монография/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10249.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Менеджмент и лидерство [Электронный ресурс]/ Г.В. Артамонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Менеджмент и лидерство [Электронный ресурс]/ Г.В. Артамонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Немировский И. Выдающийся руководитель [Электронный ресурс]: как обеспечить бизнес-прорыв и вывести компанию в лидеры отрасли/ И. Немировский, И. Старожукова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Интеллектуальная литература, 2016.— 398 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42055.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс]: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии/ Бояцис Ричард, Макки Энни— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016.— 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>.— ЭБС «IPRbooks»
12. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Кови Стивен— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

1. Бизнес журнал
2. Новый Бизнес
3. Деловая Тула
4. Деловые Вести

Тема 1. Функция руководителя в современном обществе

Вопросы

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция руководителя в современном обществе.
3. Роль руководителя в управлении как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль руководителя в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

Вопросы

1. Предвоенные годы: теория черт лидерства (роль лидера в управлении как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
2. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

Тема 3. Личностные характеристики руководителя

Вопросы

1. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
2. Вектор ведущей направленности бизнесмена-руководителя. Лидерские качества бизнесмена.
3. Фундаментальные принципы этики руководителя.
4. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
5. Личностные предпосылки креативности.

Тема 4. Механизмы выдвижения в руководители

Вопросы

1. Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия.
2. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
3. Этапы становления руководителя.
4. Имплицитная теория лидерства.
5. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

Тема 5. Понятие команды, типы команд

Вопросы

1. Определение команды, типология команд.
2. Операционные или инновационные цели команды.
3. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
5. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

Критерии оценивания выступления студентов на семинарском занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выступление студентов на семинарском занятии ¹	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины студент аргументировано высказывает свою точку зрения, отвечает на вопросы, не выдвигает новых идей, действует в рамках известной парадигмы	студент сопоставляет факты, события, явления, выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, определяет ключевые пункты студент аргументировано высказывает свою точку зрения, задает вопросы и отвечает на вопросы, способен выдвинуть несколько стандартных путей решения обсуждаемой проблемы	владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, предлагает новые пути, зачастую выходящие за рамки стандартов, решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу студент активно участвует в обсуждении, аргументирует свои высказывания, формулирует проблемы, выдвигает нестандартные пути решения

¹ Комплексное оценочное средство, включающее в себя элементы коллоквиума и круглого стола, диспутов, дебатов

**Задания для самостоятельной работы студентов
по дисциплине «РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ»**

Задание 1.

Диагностика стиля руководства.

Цель практического занятия: закрепление теоретических знаний по теме, самодиагностика преобладающего стиля руководства.

Темы для закрепления:

- Руководство и лидерство.

Ключевые термины:

Руководство. Стили управления.

РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ.

Задания:

7. Проведите диагностику преобладающего стиля руководства с помощью теста А.Л.Журавлева.

Тест направлен на оценку преобладающего стиля руководства:

авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) или либерального (попустительского). В основе теста лежит классификация К.Левина. Изучение практики руководства коллективами убеждает в том, что

в работе руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства. Поэтому при тестировании очень важен результат, указывающий на соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства.

Инструкция. Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя и к каждой характеристике по 5 вариантов ее проявления. Выберите, пожалуйста, один или несколько из 5-ти вариантов, которые подходят и отметьте их.

1. Распределение полномочий между руководителем и подчиненными.

- А) централизует руководство, требует, чтобы о всех деталях докладывали именно ему;
- Б) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;
- В) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;
- Г) ожидает указаний сверху или даже требует их;
- Д) централизует руководство только в трудных ситуациях.

2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях:

- А) переходит, как правило, на более жесткие методы руководства;
- Б) критические ситуации не изменяют его способов руководства;
- В) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;
- Г) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;

Д) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

3. Контакты руководителя с подчиненными:

А) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;

Б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о

трудностях, которые предстоит преодолеть;

В) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от

них на расстоянии;

Г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;

Д) общается в основном с активом коллектива.

4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:

А) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;

Б) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;

В) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли

бы сделать больше;

Г) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;

Д) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменных успехом.

5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:

А) сам обращается за советом к подчиненным;

Б) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали и тем более возражали;

В) подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю;

Г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;

Д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему

руководителю.

6. Контроль деятельности подчиненных:

А) контролирует работу от случая к случаю;

Б) всегда очень строго контролирует работу подчиненных;

В) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;

Г) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;

Д) нередко вмешивается в работу исполнителей.

7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:

А) его интересует только выполнение плана, а не отношения людей друг к другу;

- Б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;
- В) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;
- Г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;
- Д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

8. Характер приказов руководителя:

- А) приказывает так, что хочется выполнять;
- Б) приказывать не умеет;
- В) просьба руководителя не отличается от приказа;
- Г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;
- Д) его приказы вызывают у руководства недовольство.

9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных:

- А) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;
- Б) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;
- В) не любит, когда его критикуют и не старается скрыть это;
- Г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;
- Д) не реагирует на критику.

10. Поведение руководителя при недостатке знаний:

- А) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;
- Б) если чего-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;
- В) можно сказать, что руководитель не стремится пополнить свои знания;
- Г) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;
- Д) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.

11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:

- А) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;
- Б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;
- В) всю ответственность возлагает только на себя; 33
- Г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящего руководства, старается свою ответственность переложить на них;
- Д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:

- А) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;
- Б) он добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;
- В) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);
- Г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;
- Д) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов.

13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителя в отсутствие руководителя:

- А) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;
- Б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
- В) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
- Г) вначале исполнители довольны, что отсутствует руководитель, а потом скучают;
- Д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а затем быстро забывается.

14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:

- А) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;
- Б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
- В) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
- Г) часто делает подчиненным выговоры и замечания;
- Д) его замечания всегда справедливы.

15. Характер обращения руководителя с подчиненными:

- А) всегда обращается к подчиненным вежливо и доброжелательно;
- Б) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже грубым;
- В) в обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие;
- Г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
- Д) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.

16. Участие членов коллектива в управлении:

- А) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;
- Б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других; 34
- В) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;
- Г) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель,

а другие члены коллектива.

Д) руководитель стремится отстранить своих заместителей от выполнения важнейших функций.

17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:

А) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;

Б) не может влиять на дисциплину;

В) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;

Г) дисциплина выглядит хорошей, так как подчиненные боятся руководителя;

Д) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.

18. Характер общения руководителя с подчиненными:

А) общается с подчиненными только по деловым вопросам;

Б) заговаривая с подчиненным о деле, руководитель спрашивает и о личном, и о семье;

В) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;

Г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;

Д) нередко руководителя трудно понять в общении с ними.

19. Характер принятия решений по руководству коллективно:

А) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;

Б) редко берется за выполнение сложного дела, а скорее уходит от этого;

В) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные

и оперативные вопросы;

Г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решения;

Д) берется за решение в основном мелких вопросов.

20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:

А) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;

Б) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;

В) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из

коллектива и не жалеют об этом;

Г) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;

Д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в

напряжении.

21. Предоставление самостоятельности подчиненным:

А) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;

- Б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;
- В) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;
- Г) исполнители предоставлены самим себе;
- Д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.

22. Отношение руководителя к советам других:

- А) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками;
- Б) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;
- В) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;
- Г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;
- Д) советуется только с вышестоящим руководством.

23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:

- А) инициатива подчиненных руководителем не принимается;
- Б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);
- В) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;
- Г) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;
- Д) инициативы не проявляет ни сам, ни его подчиненные.

24. Характер требовательности руководителя:

- А) его любимый лозунг: «Давай, давай!»;
- Б) он требователен, но одновременно и справедлив;
- В) о нем можно сказать, что он бывает слишком строг и даже придирчивым;
- Г) пожалуй, он не очень требовательный человек;
- Д) руководитель требователен и к себе и к другим.

25. Отношение руководителя к нововведениям:

- А) наверное, он консервативен, потому что боится нового;
- Б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;
- В) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;
- Г) у него лучше получается с нововведениями в непромышленной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);
- Д) нововведения проходят мимо руководителя.

26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:

- А) в своей работе широко опирается на общественные организации;
- Б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании; 36
- В) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;
- Г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;

Д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

27. Отношение руководителя к самому себе:

- А) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;
- Б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;
- В) считает себя незаменимым в коллективе;
- Г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;
- Д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

Обработка результатов:

Подсчитайте сумму баллов по каждому из 3-х стилей руководства (А – авторитарный, Д – демократический, Л – либеральный) в соответствии с данной таблицей. Цифра в таблице означает балл данного ответа, буква – стиль руководства.

Вариант	А	Б	В	Г	Д
1.	А – 3	Л – 2	Д – 3	Л – 3	Д – 2
2.	А – 3	Д – 2	Л – 1	Д – 3	Л – 3
3.	Л – 1	Д – 2	А – 2	Д – 1;	Л – 2 Д – 2
4.	А – 1	Д – 2	Л – 2	Л – 1	Д – 2
5.	Д – 3	А – 2	Л – 2	Л – 2;	Д – 1 Д – 2
6.	Л – 3	А – 3	Д – 3	А – 3	А – 2
7.	А – 1	Д – 1	Л – 2	Л – 1;	Д – 1 Д – 1
8.	Д – 3	Л – 3	А – 2	Л – 2	А – 3
9.	Д – 2	Л – 2	А – 2	А – 2;	Л – 2 Л – 2
10.	А – 2	Д – 2	Л – 1	А – 2;	Д – 2 Д – 1, Л – 2
11.	Л – 2	Д – 2	А – 2	А – 1;	Л – 2 А – 2; Л – 1
12.	Д – 1	А – 1	Л – 1	А – 2	А – 3
13.	А – 2	Д – 2	Л – 2	Д – 1	А – 1; Л – 2
14.	Л – 3	А – 3	Д – 3	А – 2	Д – 3
15.	Д – 2	А – 2	Л – 2	А – 2	А – 2; Л – 2
16.	Д – 2	А – 1;	Л – 1	А – 1;	Л – 2 Л – 3 А-3
17.	А – 2	Л – 2	Д – 2	А – 2	Л – 3
18.	А – 3	Д – 3	Л – 2;	Д – 1	Л – 2; А – 1 Л – 1
19.	А – 3	Л – 2	Д – 3	Л – 3	Л – 3
20.	А – 1	Д – 1	Л – 1	Д – 2	А – 2
21.	Д – 2	А – 2	А – 2	Л – 2	А – 2
22.	Д – 2	А – 1;	Д – 2	А – 2;	Д – 1 Д – 2 А – 2
23.	А – 2	Л – 2	Д – 2	Л – 2	Л – 3
24.	А – 3	Д – 3	А – 2	Л – 3	Д – 2
25.	Л – 1	Д – 1	А – 2	Д – 2	Л – 2 37
26.	Д – 2	Д – 3	Л – 3	А – 3	Д – 3
27.	Л – 1	Д – 2	А – 1	Д – 2	А – 3

А = Д = Л =

Сумму баллов по каждому стилю руководства приводят к цифре, удобной для дальнейшего анализа: делят на 10 и округляют до целого числа.

Интерпретация результатов:

Результат выражается тремя цифрами, каждая из которых до 10 баллов.

Определяется доминирующий стиль руководства. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница в 3 и более баллов. Возможные соотношения 3-х крайних типов в стиле руководства:

- 1) А – 1 – 1: авторитарный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т.д.).
- 2) 1 – Д – 1: демократический стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4).
- 3) 1 – 1 – Л: либеральный стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т.д.).

Если приблизительно одинаковая выраженность двух стилей доминирует над третьим, то стиль руководства смешанный:

- 4) А – Д – 1: авторитарно-демократический (например, 7-8-4, 6-7-3).
- 5) 1 – Д – Л: либерально-демократический (например, 4-7-9, 4-7-7).
- 6) А – 1 – Л: авторитарно-либеральный (например, 8-1-6, 7-2-9).
- 7) А – Д – Л: смешанный (например, 2-3-3, 5-6-6, 10-8-8). При этом

результаты смешанного типа соответствуют разным характеристикам руководства:

А) одинаково низкая выраженность стилей (2-3-3, 3-3-3 и т.д.) характерна для неопытных руководителей;

Б) одинаково средняя выраженность стилей (5-6-6, 6-6-4 и т.д.) характеризует оперативно меняющегося руководителя;

В) одинаково высокая выраженность стилей (10-8-8, 9-9-8 и т.д.) характеризует противоречивый, непредсказуемый тип руководителя.

Задание 2.

Руководство и лидерство

Цель практического занятия: изучение понятий «руководство и лидерство», формирование образа руководителя-лидера.

Темы для закрепления:

- Руководство и РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ.

Ключевые термины:

Руководитель. Лидер.

Задание.

1. Каждый студент приводит два-три примера людей, которых он считает настоящими лидерами. Это могут быть имена представителей бизнеса, правительства, религии, образования или в любой другой области. Продумать, какие общие качества присущи этим людям. Записать их.
2. Сформировать перечень из 10-15 характеристик (с учетом мнения всех участников игры).
3. Провести оценку характеристик лидера:
5 баллов – характеристика является исключительно важной для лидера;
4 балла – характеристика имеет важное значение;

- 3 балла – характеристика не влияет на лидерские способности;
 - 2 балла – характеристика нежелательна для лидера;
 - 1 балл – характеристика отрицательно влияет на деятельность лидера.
4. Определить среднегрупповую оценку характеристик.
 5. Найти разность по модулю между индивидуальными и групповыми оценками.
 6. Сделать вывод о наиболее выраженных характеристиках лидера.

Задание 3.

Провести социометрическое исследование на определение наличия лидера в коллективе.

Задание 4.

Рассмотрите лидерство как набор определенных личностных характеристик. Изучите основные подходы, объясняющие, что делает лидера эффективным: поведенческий, ситуационный, теорию черт, теорию власти и влияния. Обратите внимание на концепцию харизматического лидерства Конгера и Канунго.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется путем проверки записей в рабочих тетрадях с использованием следующих критериев, которые приведены в приложении 1

Критерии оценки самостоятельной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выполнение заданий	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающихся и позволяющий <u>оценивать уровень усвоения ими учебного материала</u>	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины	студент сопоставляет факты, события, явления выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, умеет выделять главное и второстепенное	студент владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, разрабатывает новые пути решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Руководитель в системе управления»

1. Концепция руководства в психологии.
2. Функция руководителя в современном обществе.
3. Роль руководителя в управлении как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль руководителя в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии руководства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.
13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Предвоенные годы: теория черт руководства (роль руководителя в управлении как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей руководства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
17. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта руководства, харизма руководителя, вероятностная модель эффективности руководства: трансформационная парадигма, трансакционистская парадигма.
18. Четыре базовых компонента фигуры руководителя: социально-экономическая личностная структура.
19. Вектор ведущей направленности бизнесмена-руководителя.
20. Руководительские качества бизнесмена.
21. Фундаментальные принципы этики руководителя.
22. Психическая структура человека.
23. Концепции направленности и интенциональности.
24. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
25. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
26. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
27. Критерии эффективности эгомаркетинга.

28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
41. Критерий проверки точности принимаемого решения.
42. Интересы общие, частные и корыстные.
43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
44. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

Методические и иные материалы по дисциплине «Руководитель в системе управления» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции управления персоналом) 24 августа 2017 г.

(Протокол заседания кафедры № 1).