



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института цифровых
технологий и экономики

_____ Э.И. Беляев

«30» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория и практика лидерства

Направление
подготовки

38.04.02 Менеджмент

Квалификация

Магистр

г. Казань, 2023

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО -магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

Программу разработал(и):

Доцент, к.ист.н. _____ Овчинников А.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика «Менеджмент», протокол № 15 от 18.05.2023 г.

Зав. кафедрой Махиянова А.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и организация производства», протокол №13 от 25.05.2023

Зав. кафедрой Ахметова И.Г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Философия и медиакоммуникации», протокол №5 от 19.05.2023 г.

Зав. кафедрой Минуллина Э.Б.

Программа одобрена на заседании методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол № 7 от 30.05.2023

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики
_____ В.В. Косулин

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 9 от 30.05.2023

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью изучения дисциплины «Теория и практика лидерства» является изучение теоретических основ в области лидерства, а также формирование у студентов навыков практического применения рекомендаций по управлению коллективом сотрудников и предприятием в целом с целью максимальной экономической и социальной эффективности.

Задачами освоения дисциплины «Теория и практика лидерства» являются: изучение основных понятий, категорий, теорий и типологий лидерства, стилей лидерства; ознакомления студентов с методами формирования лидерских личностных качеств и развития культуры лидерского мышления, целостного представления о лидерстве как персонифицированных формах социального взаимодействия.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
Профессиональные компетенции (ПК)		
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК- 1.3. Формирует возможные варианты решения задач.	<i>Знать:</i> - основы анализа проблемных ситуаций (З1). <i>Уметь:</i> - формировать возможные решения задач (У1). <i>Владеть:</i> - способностью вырабатывать стратегию действий (В1).
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	<i>Знать:</i> - роли исполнителей в команде (З1). <i>Уметь:</i> - организовать работу команды для достижения поставленной цели (У1). <i>Владеть:</i> - методами организации работы команды (В1).
	УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи.	<i>Знать:</i> - способы управления коллективом (З1). <i>Уметь:</i> - формулировать цели (У1). <i>Владеть:</i> - технологиями достижения поставленной задачи (В1).
ОПК – 1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на	ОПК -1.1 Применяет экономические, организационные и управленческие	<i>Знать:</i> - экономические, организационные и управленческие теории (З1). <i>Уметь:</i> - применять экономические,

продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	теории для решения задач в профессиональной деятельности.	организационные и управленческие теории (У1). <i>Владеть:</i> - навыками решения задач в профессиональной деятельности (В1).
	ОПК - 1.2 Владеет навыками обобщения и критического анализа для повышения эффективности управленческой деятельности.	<i>Знать:</i> - основы критического анализа управленческой деятельности (З1). <i>Уметь:</i> - анализировать управленческие практики (У1). <i>Владеть:</i> - навыками обобщения и критического анализа практик

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория и практика лидерства» относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
УК-1, УК-2, УК-3, УК-4 УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-2 ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5 ПК-1, ПК-2, ПК-3	Базируется на дисциплинах, изучаемых в процессе подготовки бакалавров	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы философских знаний для формирования мировоззренческих позиций;

Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

Владеть: способностью к самообразованию и самоорганизации.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 29 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 8 час., занятия семинарского типа (практические, семинарские занятия, лабораторные работы и т.п.) 16 час., прием экзамена (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 44 часа, контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 час.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			1
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108

КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		29	29
Лекции (Лек)		8	8
Практические (семинарские) занятия (Пр)		16	16
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*		2	2
Консультации (Конс)		2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе:		44	44
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)		35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ		Эк	Эк

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы,включая СРС							Итого	Формируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	КСР	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Консультации	Подготовка к промежуточной аттестации	КПА						
Раздел 1. Введение в понятие лидерство. Теории лидерских качеств.														
1. Традиционныеконцепции лидерства. Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел иГ.Стайс. Качества лидера по Р.Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз.	1	4	8		22				35	УК-1.3-31, УК-3.1-31, УК-3.2-31, ОПК-1.1-31, ОПК-1.2-31	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Опрос Тест КЗ		50
Раздел 2. Поведенческие теории лидерсва. Ситуационные теории лидерства.														
2.Природа поведения лидера. Одномерная и Двумерная трактовка стилей лидерства. Современная классификация стилей лидерства. Модель ситуационного лидерства Ф.Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р.Хауса. Модели Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	1	4	8	2	22	2	35	1	73	УК-1.3-31, УК-1.3-У1, УК-1.3-В1, УК-3.1--31, УК-3.1-У1, УК-3.1В1, УК-3.2-31, УК-3.2У1, УК-3.2В1, ОПК- 1.1-31, ОПК-1.1У1, ОПК-1.1-В1, ОПК-1.2--31 ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Опрос Тест КЗ		50
ИТОГО		8	16	2	44	2	35	1	108					100

3.3. Тематический план лекционных занятий

№ п/п	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность понятия «лидерство». Взаимосвязь лидерства и управления.	2
1	Традиционные концепции лидерства.	2
2	Теории лидерских качеств.	2
2	Поведенческие и ситуационные теории лидерства	2
Всего		8

3.4. Тематический план практических занятий

№ п/п	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность понятия «лидерство».	2
1	Взаимосвязь лидерства и управления.	2
1	Сферы лидерства в организации.	2
1	Власть и влияние. Элементы лидерства.	2
2	Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс	2
2	Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и	2
2	Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера.Подход «путь- цель» Т. Митчела и Р. Хауса.	2
2	Модели лидерства Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	2
Всего		16

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию, подготовка к сдаче экзамена.	1. Традиционные концепции лидерства. Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс. Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз.	22
2	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию, подготовка к сдаче экзамена.	Природа поведения лидера Одномерная и двумерная трактовка стилей лидерства. Современная классификация стилей лидерства. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модели Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	22
Всего			44

4. Образовательные технологии

При реализации дисциплины «Теория и практика лидерства» по образовательной программе применяется электронное обучение.

В образовательном процессе используются:

- электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: практическое задание, доклад.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 1 семестр. Форма промежуточной аттестации □ экзамен.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

	грубые ошибки			
Характеристика сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-1	УК-1.3	знать				
		- основы анализа проблемных ситуаций.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, не допускает ошибок.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает основы анализа проблемных ситуаций, при ответе допускает много ошибок.	Уровень знаний об основах анализа проблемных ситуаций ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.
		уметь				
		-формировать возможные решения задач	Умеет формировать возможные решения задач, не допускает ошибок.	Умеет формировать возможные решения задач, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет формировать возможные решения задач, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень формируемых решений ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.
		владеть				
		-способностью вырабатывать стратегию действий.	Свободно владеет способностью вырабатывать стратегию действий	Владеет способностью вырабатывать стратегию действий, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет способностью вырабатывать стратегию действий, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет способностью вырабатывать стратегию действий, при ответе допускает много грубых ошибок.
УК-3	УК-3.1	знать				
		-роли исполнителей в команде.	Знает роли исполнителей в команде роли исполнителей в команде	Знает роли исполнителей в команде, при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает роли исполнителей в команде, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень знаний о роли Исполнителей в команде ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.

		уметь				
		- организовать работу команды для достижения поставленной цели.	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень организации работы команды ниже минимальных требований, при ответе допускает много грубых ошибок.
		владеть				
		- методами организации работы команды	Свободно владеет методами организации работы команды	Владеет методами организации работы команды, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет методами организации работы команды, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет методами организации работы команды, при ответе допускает много грубых ошибок.
		УК-3.2 знать				
		-способы управления коллективом.	В полном объеме знает способы управления коллективом.	Знает способы управления коллективом, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает способы управления коллективом, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Имеют место грубые ошибки при описании способов управления коллективом.
		уметь				
		- формулировать цели.	Свободно и в полном объеме умеет формулировать цели.	Умеет формулировать цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет формулировать цели работы, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не умеет четко формулировать цели работы, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
		владеть				
		-технологиями достижения поставленной задачи	Свободно и в полном объеме владеет технологиями достижения поставленной задачи.	Владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
ОПК-1	ОПК-1.1.	знать				
		- экономические, организационные и	В полном объеме знает экономические,	Знает экономические, организационные	Плохо знает экономические,	Не знает на достаточном уровне экономические,

ОПК-1.2.	управленческие теории.	организационные		организационные	организационные и управленческие теории, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
	уметь				
	- применять экономические, организационные и управленческие теории.	Умеет эффективно применять экономические, организационные	Умеет применять экономические, организационные	Недостаточно эффективно умеет применять экономические, организационные и управленческие теории, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не умеет применять экономические, организационные и управленческие теории, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
	владеть				
	- навыками решения задач в профессиональной деятельности.	Свободно владеет навыками решения задач в профессиональной деятельности	Владеет навыками решения задач в профессиональной деятельности, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет навыками решения задач в профессиональной деятельности, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет навыками решения задач в профессиональной деятельности, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
	знать				
	-основы критического анализа управленческой деятельности.	В полном объеме знает основы критического анализа управленческой деятельности	Знает основы критического анализа управленческой деятельности, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно хорошо знает основы критического анализа управленческой деятельности, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не знает на достаточном уровне основы критического анализа управленческой деятельности, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
	уметь				
	-анализировать управленческие практики	Умеет эффективно анализировать управленческие практики.	Умеет анализировать управленческие практики, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно хорошо умеет анализировать управленческие практики, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не умеет анализировать управленческие практики, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.

владеть				
-технологиями достижения поставленной задачи.	Свободно владеет технологиями достижения поставленной задачи.	Достаточно хорошо владеет технологиями достижения поставленной задачи, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Слабо владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Пугачев В. П., Опарина Н. Н.	Стратегическое управление человеческими ресурсами и организации	Учебное пособие	М.: Кнорус	2016	https://www.book.ru/book/918862/	
2	Ломакин А. Л.	Управленческие решения	учебное пособие для вузов	М.: ИНФРА - М	2005		20

2. Дополнительная литература

№п / п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Лукичева Л.И., Егорычев Д. Н., Анискин Ю. П.	Управленческие решения	учебник для вузов	М.: Омега - Л	2008		48

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Энциклопедии, словари, справочники	http://www.rubricon.com
2	Портал «Открытое образование»	http://npoed.ru
3	Единое окно доступа к образовательным ресурсам	http://window.edu.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru	http://pravo.gov.ru
2	<i>Справочная правовая система</i>	http://consultant.ru	http://consultant.ru
3	Справочно-правовая система по законодательству РФ	http://garant.ru	http://garant.ru

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru	http://elibrary.ru
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	http://www.rsl.ru
3	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	http://www.zbmath.org	http://www.zbmath.org
4	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	http://link.springer.com	http://link.springer.com
5	Образовательный портал	http://www.ucheba.com	http://www.ucheba.com
6	Справочная правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru	http://consultant.ru

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№п/п	Наименование программного обеспечения	Описание	Реквизиты подтверждающих документов
1	Операционная система Windows 7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК)	лицензионное	ЗАО "ТаксНет-Сервис" №ПО-ЛИЦ 0000/2014 от 27.05.2014 Неискл. право .Бессрочно
2	Windows 7 Профессиональная (Pro)	лицензионное	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
3	Office Standard 2007 Russian OLP NL Academic Edition+	лицензионное	ЗАО «Софт ЛайнТрейд» №21/2010 от 04.05.2010 Неискл. право .Бессрочно
4	Браузер Chrome	свободно	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
5	LMS Moodle	свободно	Свободная лицензия Неискл. право. Бессрочно
6	Windows 10	лицензионное	- ООО "Софтлайнтрейд" № Tr096148 от 29.09.2020, неискл. право, до 14.09.2021

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п / п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Оснащение: доска аудиторная, экран, мультимедийный проектор, переносное оборудование ноутбук. Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО "СофтЛайнТрейд", тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно. Office Professional Plus 2007 Windows 32 Russian Disk Kit MVL CD: договор №225/10 от 28.01.2010, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно; Браузер Chrome. Свободная лицензия, тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно. LMS Moodle. Свободная лицензия, тип(вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оснащение: экран, мультимедийный проектор, переносное оборудование ноутбук. Программное обеспечение: Windows 7 Профессиональная (Pro): договор №2011.25486 от 28.11.2011, лицензиар – ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно. Office Standard 2007 Russian OLP NL Academic Edition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно; LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно. LMS Moodle. Свободная лицензия, тип(вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно.

3	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	Оснащение: моноблок (30 шт.), система видеонаблюдения (6 видеокамер), проектор, экран. Программное обеспечение: Windows10: договор № Tr096148 от 29.09.2020, лицензиар - ООО "Софтлайн трейд", тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - до 14.09.2021; Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+: договор №21/2010 от 04.05.2010, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии – бессрочно; Браузер Chrome, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии – бессрочно; LMS Moodle, свободная лицензия, тип (вид) лицензии – неискл.право срок действия лицензии – бессрочно.
		Читальный зал библиотеки	Оснащение: проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5шт.) Программное обеспечение: Операционная система Windows7 Профессиональная (сертифицированная ФСТЭК). (Договор ПО ЛИЦ № 0000/20, лицензиар – ЗАО «ТаксНет Сервис», тип (вид) лицензии – неискл. право, срок действия лицензии бессрочно); Office Professional Plus 2007 Russian OLP NL. (Договор № 225/ 10, лицензиар - ЗАО «Софт Лайн Трейд», тип (вид) лицензии - неискл. право, срок действия лицензии - бессрочно); Браузер Chrome, свободная лицензия, тип(вид) лицензии – неискл.право, срок действия лицензии –бессрочно

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным

слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20____/20____
учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____

*Указываются номера страниц, на которых внесены изменения,
и кратко дается характеристика этих изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры –разработчика «____» _____
20__г., протокол № _____

Зав. кафедрой _____

Подпись, дата

И.О. Фамилия

Программа одобрена методическим советом института _____
«____» _____ 20____г., протокол № _____

Зам. директора по УМР _____

Подпись, дата

И.О. Фамилия

Согласовано:

Руководитель ОПОП _____

Подпись, дата

И.О. Фамилия

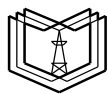
**Структура дисциплины для магистров заочной формы обучения
направленность «Стратегический менеджмент»**

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Курс
			1
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		13	13
Лекционные занятия		4	4
Практические (семинарские) занятия (Пр)		4	4
КСР		4	4
КПА		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе:		87	87
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		8	8
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ		Эк	Эк

**Структура дисциплины для магистров очно-заочной формы обучения
направленность «Управление медиакоммуникациями»**

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр(ы)
			2
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		12	12
Лекции		8	8
Практические (семинарские) занятия		4	4
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		87	87
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>(экзамен)</i>		9	9
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ			Эк

*Приложение к рабочей
программе дисциплины*



КГЭУ

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Теория и практика лидерства

**Направление
подготовки**

38.04.02 « Менеджмент»

**Квалификация
выпускника**

магистр

г. Казань, 2023

Оценочные материалы по дисциплине «Теория и практика лидерства» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления (ОПК-1).

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: индивидуальный и групповой опрос, письменное тестирование, выполнения кейс-задания и контроля выполнения самостоятельной работы обучающихся.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 1 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 1

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наиме нование оценоч ного средства	Код индикатора достиже ния компетенций	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неуд-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Изучение теоретического материала, под- готовка к практическому	Опрос	УК-1.3-31, УК-1.3-У1, УК-3.1 -31, УК-3.1-У1, УК-3.2 -31, УК-3.2-У1, ОПК-1.1-31,	менее 6	6-7	7-8	8-10

	занятию		ОПК-1.1-У1, ОПК-1.2-З1, ОПК-1.2-У1				
		Тест	УК-1.3-З1, УК-1.3-У1, УК-3.1 -З1, УК-3.1-У1, УК-3.2 -З1, УК-3.2-У1, ОПК-1.1-З1, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.2-З1, ОПК-1.2-У1	менее 6	6-7	7-8	8-10
		Кейс	УК-1.3-З1, УК-1.3-У1, УК-1.3-В1, УК-3.1-З1, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1, УК-3.2 -З1, УК-3.2-У1, УК-3.2-В1, ОПК-1.1 -З1, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.1-В1, ОПК-1.2-З1 ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1	менее 6	6-7	7-8	8-10
2	Изучение теоретического материала, под- готовка к контрольной работе	Опрос	УК-1.3-З1, УК-1.3-У1, УК-3.1 -З1, УК-3.1-У1, УК-3.2 -З1, УК-3.2-У1, ОПК-1.1-З1, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.2-З1, ОПК-1.2-У1	менее 6	6-7	7-8	8-10
		Тест	УК-1.3-З1, УК-1.3-У1, УК-3.1 -З1, УК-3.1-У1, УК-3.2 -З1, УК-3.2-У1, ОПК-1.1-З1, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.2-З1, ОПК-1.2-У1	менее 6	6-7	7-8	8-10
		Кейс	УК-1.3-З1, УК-1.3-У1, УК-1.3-В1, УК-3.1-З1, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1,	менее 6	6-7	7-8	8-10

			УК-3.2 -31, УК-3.2-У1, УК-3.2-В1, ОПК-1.1 -31, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.1-В1, ОПК-1.2-31 ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1				
Всего баллов				менее 35	35-39	40-54	45-60

Промежуточная аттестация							
	Подготовка к экзамену	Экзаменац ионные билеты	УК-1.3-31, УК-1.3-У1, УК-1.3-В1, УК-3.1-31, УК-3.1-У1, УК-3.1-В1, УК-3.2 -31, УК-3.2-У1, УК-3.2-В1, ОПК-1.1 -31, ОПК-1.1-У1, ОПК-1.1-В1, ОПК-1.2-31 ОПК-1.2-У1, ОПК-1.2-В1	0	20	30	40
Итого баллов				менее 55	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Опрос	Средство проверки теоретических знаний по теме или разделу	Комплект вопросов
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Кейс-задача (КЗ)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс- задачи

Билет	Средство проверки теоретических знаний и практических умений по теме или разделу	Комплект билетов
-------	--	------------------

3. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	1. Опрос
Представление и содержание оценочных материалов	Устный опрос проходить в форме публичном освещении одного из аспектов рассматриваемой темы. Перечень контрольных вопросов для устного опроса: 1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения 2. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации 3. Власть и влияние 4. Элементы лидерства 5. Лидерство на основе личностных качеств 6. Поведенческий подход к лидерству 7. Ситуационный подход к лидерству 8. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия 9. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия 10. Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов. 11. Новейшие подходы к лидерству в организации. 12. Современная классификация стилей лидерства. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства. 13. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия 14. Лидерские установки и поведение. 15. Взаимосвязь лидерства и управления.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах ¹	Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1 и 2. (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими. При оценке выполненного задания учитываются следующие критерии: 1. Знание материала - содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 2 балла; □ содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 1 балл; □ не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; 2. Последовательность изложения □ содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 2 балла;

¹ В соответствии с БРС, поддерживаемой преподавателем в ЭИОС

	□ последовательность изложения материала недостаточно продумана – 1 балл; □ путаница в изложении материала – 0 баллов; 3. Владение речью и терминологией □ материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 2 балла; □ в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 1 балл; □ допущены ошибки в определении понятий – 0 баллов; 4. Применение конкретных примеров □ показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 2 балла; □ приведение примеров вызывает затруднение – 1 балл; □ неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; 5. Уровень теоретического анализа □ показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 2 балла; □ обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл; □ полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов; Количество баллов: максимум – 20 (10 баллов за раздел 1, 10 баллов за раздел 2).
Наименование оценочного средства	Тест
Представление и содержание оценочных материалов	Комплект тестовых заданий. 1. Назовите типы политической культуры, обозначенные Г. Алмондом и С. Вербой: а) Патриархальный тип, авторитарный тип, активистский тип; б) Патримониальный тип, авторитарный тип, активистский тип; в) Авторитарный тип, подданнический тип, Активистский тип; <u>г) Патриархальный тип, активистский тип, подданнический тип;</u> д) Активистский тип, подданнический тип, авторитарный тип; е) Подданнический тип, патримониальный тип, активистский тип; ж) Нет правильного ответа. 2. Комбинация каких психологических мотивов формирует, по мнению М. Херманн, три различные модели поведения лидера: а) Потребность в личном успехе + потребность в любви и одобрении; б) Потребность во власти + потребность в компенсации недостатков; <u>в) Потребность во власти + потребность в любви и одобрении;</u> г) Потребность в компенсации недостатков + потребность в любви и одобрении; д) Потребность в личном успехе + потребность во власти; е) нет правильного ответа? 3. Установите правильное соотношение между типами лидерства,

выделенными М. Вебером, и данными определениями типов легитимности:

- а) основано на традициях, обычаях, укладе, привычке последователей к подчинению;
- б) основано на действующем праве;
- в) основано на выдающихся качествах лидера.

Типы лидерства: традиционное – а
харизматическое – в
рационально-легальное – б.

4. Процесс усвоения человеком норм и традиций политической культуры, способствующих формированию у него необходимых качеств и свойств для адаптации к данной политической системе и выполнению определённых политических ролей и функций называется:

- а) политическая социология;
- б) политическое сознание;
- в) политическая традиция;
- г) политическая индоктринация;
- д) политическая идеологизация;
- е) политическая идентификация;
- ж) нет правильного ответа.

5. Теория конституентов в рамках изучения феномена (политического) лидерства предполагает:

- а) то, что лидер моделирует политическую ситуацию по своему усмотрению;
- б) решающую роль последователей в формировании характера лидерства;

- в) исследование феномена лидерства через описание и анализ ситуации;
- г) составление психологического портрета лидера;
- д) то, что степень свободы лидера обратно пропорционально зависит от степени свободы допустимого в сознании последователей;

- е) нет правильного ответа?

6. Какие два критерия лежат в основе классификации лидерства Ж. Блонделя:

- а) Блондель не занимался классификацией лидерства;
- б) объем сферы деятельности + отношение к насилию;
- в) отношение к насилию + отношение к инновациям и традициям;
- г) отношение к инновациям и традициям + объем сферы деятельности;

- д) нет правильного ответа?

7. З. Фрейд предложил следующие типы лидеров:

- а) экстраверт;
- б) мегаломан;
- в) интраверт;
- г) холерик;

	д) реформатор; е) привратник; ж) идеолог; е) харизматический лидер; <u>з) нет правильного ответа?</u> 8) Исходя из имиджа лидера, М. Херманн выделяет следующие типы лидеров: а) знаменосцы, служители, торговцы, воины; б) голуби и ястребы; <u>в) торговцы, пожарные, знаменосцы, служители;</u> г) служители, повелители и помощники; д) нет правильного ответа? 9) Лидер отличается от руководителя: а) способностью принимать нестандартные решения; б) желанием доминировать над последователями; <u>в) творческой способностью формировать ход событий в политике или ином виде деятельности;</u> г) ничем, это тождественные понятия д) верны ответы а, б и в е) нет правильного ответа? 10) А. Менегетти понятием «онто ин-се» обозначает: <u>а) базовый проект того, кем должен быть отдельный человек, заложенный в него на генетическом уровне;</u> б) то, что мешает человеку самореализоваться; в) конечная причина существования человечества, заложенная в него природой; г) элемент сознания человека, отвечающий за операции, связанные с осмыслением и усвоением условий внешнего мира и общества; д) «ген лидерства», проявляющийся в ходе самореализации человека; е) все неправильно. 11) Как А. Менегетти называет психический механизм, мешающий раскрытию базового природного проекта конкретного человека, реализации конечной причины его жизни: а) сверх-я; б) ин-се; в) онто ин-се; <u>г) монитор отклонения;</u> д) коллективное бессознательное; е) семантическое поле; ж) нет правильного ответа. 12) Назовите три основных понятия в теории личности А. Менегетти: а) онто ин-се, монитор отклонения, коллективное бессознательное; б) монитор отклонения, семантическое поле, сверх-разум;
--	--

	в) семантическое поле, онто ин-се, самость; <u>г) семантическое поле, монитор отклонения, онто ин-се;</u> д) коллективное бессознательное, монитор отклонения, семантическое поле. 13) Осознание политики социальными субъектами – это: а) политическая идеология; б) политическая установка; в) политическое участие; г) политическая конъюнктура; <u>д) политическое сознание;</u> е) политическая философия ж) все неправильно? 14) На каком уровне функционирования идеологических систем научные открытия синтезируются с идеологией, разрабатываются политические теории, обосновываются идейные принципы политических групп, партий, движений: а) актуализированный (житейский); <u>б) теоретико-концептуальный (элитарный);</u> в) программно-политический; г) на всех; д) ни на одном? 15) Обозначьте черты классического консерватизма: <u>а) уважение к частной собственности;</u> б) установка на устранение частной собственности; в) прогрессизм; <u>г) опора на традиции;</u> д) нацеленность на сокращение влияния государства в экономике; <u>е) идея государственного регулирования экономики?</u> 16. Лидер а) ставит стратегические цели компании б) ставит тактические цели компании <u>в) это эмоциональный авторитет</u> г) это организатор процесса 17. Управленец а) ставит стратегические цели компании б) ставит тактические цели компании в) это эмоциональный авторитет <u>г) это организатор процесса</u> 18. Стиль управления – это а) система методов воздействия руководителя, создающая почерк управленческого поведения. б) способности управленца. в) взаимоотношения управленца с сотрудниками. г) мировоззрение управленца 19. Демократический стиль
--	--

	а) создает благоприятную атмосферу для деятельности б) группа выполняет большой объем работы, но имеет более низкую мотивацию. в) объем и качество работы снижается. г) создает всеобщее качество 20. Авторитарный стиль а) создает благоприятную атмосферу для деятельности б) группа выполняет большой объем работы, но имеет более низкую мотивацию. в) объем и качество работы снижается. г) создает всеобщее качество 21. Либеральный стиль а) создает благоприятную атмосферу для деятельности б) группа выполняет большой объем работы, но имеет более низкую мотивацию. в) объем и качество работы снижается. г) создает всеобщее качество 22. Верно ли данное высказывание: План — это список действий, составленный в порядке приоритетности и хронологии. а) да б) нет 23. Выберите правильны варианты ответов: Способы и методы труда определяются: а) свойствами характера человека, б) желаниями человека; в)склонностями человека; г) привычками человека. 24. Субъективные факторы выбора стиля руководителем: а) индивидуальные особенности руководителя, б) уровень общей и управленческой культуры у руководителя, в) общий и управленческий опыт у руководителя, г) авторитет руководителя. 25. Верно ли данное высказывание: Управление личным временем — это управление собственной деятельностью. а) да б) нет
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Тесты представляют собой задания, которые выполняются в течение 10- 15 минут по окончании изучения разделов 1 и 2 (по материалам разделов) Студенту выдается задание, состоящее из 5 тестов. За каждое правильно выполненное задание присваивается 2 балла. Количество баллов: максимум – 20 (10 баллов за раздел 1, 10 баллов за раздел 2).
Наименование оценочного средства	Кейс

Представление и содержание оценочных материалов	Примеры кейс заданий: Ситуация 1 Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: – по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть; – официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; – оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата. Вопросы и задания Оцените предложение руководителя по каждому пункту. Какие условия Вы хотели бы изменить? Предложите руководителю свой вариант решения.
Критерии оценки и	При оценке выполнения заданий кейса учитываются следующие критерии:

шкала оценивания в баллах	<i>1. Знание материала</i> ☐ содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном программой дисциплины – 3 балла; ☐ содержание материала раскрыто неполно, показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 1 балл; ☐ не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 баллов; <i>2. Последовательность изложения</i> ☐ содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано – 3 балла; ☐ последовательность изложения материала недостаточно продумана – 1 балл; ☐ путаница в изложении материала – 0 баллов; <i>3. Применение конкретных примеров</i> ☐ показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 2 балла; ☐ приведение примеров вызывает затруднение – 1 балл; ☐ неумение приводить примеры при объяснении материала – 0 баллов; <i>4. Уровень теоретического анализа</i> ☐ показано умение делать обобщение, выводы, сравнение – 2 балла; ☐ обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя – 1 балл; ☐ полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – 0 баллов Количество баллов: максимум – 20 (10 баллов за раздел 1, 10 баллов за раздел 2).
---------------------------------	---

4. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	Оценочные материалы (экзаменационные билеты), вынесенные на экзамен, состоят из 2 вопросов на проверку теоретических знаний, и кейс-задачи для проверки практических умений. Всего 25 экзаменационных билетов <i>Примеры теоретических вопросов</i> 1. Природа лидерства. 2. Поведенческие подходы к стилям лидерства в организации. 3. Новейшие подходы к лидерству в организации. 4. Природа поведения лидера. 5. Структура личности лидера. 6. Лидерские установки и поведение. 7. Я-концепция лидера. 8. Мировоззрение и поведение лидера.

9. Взаимосвязь лидерства и управления.
10. Власть и влияние.
11. Сферы лидерства в организации.
12. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия.
13. Формирование стиля лидерства.
14. Система стилеобразующих факторов.
15. Типология лидерства.
16. Теория лидерства Ф. Вудс
17. Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс
18. Исследования Р. Стогдилл
19. Качества лидера по Р. Манн
20. Теория А. Лоутон и Э. Роуз
21. Традиционная классификация стилей лидерства (одномерная трактовка стилей лидерства)
22. Двумерная трактовка стилей лидерства
23. Современная классификация стилей лидерства. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства.
24. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера
25. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса
26. Модель Херси-Бланшара
27. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона
28. Достоинства и недостатки ситуационного подхода к лидерству.
29. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия.
30. Особенности формирования лидера в молодежной среде.

Пример кейс-задания:

Вы прошли несколько туров конкурса и вот он счастливый билет! Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании — услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить в компании абсолютно открыта, «белые» зарплаты, социальный пакет и целая система материальных благ. одним словом система материального стимулирования персонала.

Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. рост структуры и

	соответственно штатного расписания. прослеживается отставание роста нормативной базы Систем нематериального стимулирования отсутствует полностью. как следствие, нет четкой миссии в организации и места каждого работника в данной структуре. отсутствует ощущение собственной значимости работника на рабочем месте. Задание: Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании. Предложить структуру пакета немонетарной мотивации. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе? Что будет вами сделано для актуализации миссии в организации в целом, в каждом подразделении в частности. Примеры экзаменационных билетов: Билет 1. Вопрос 1. Упаковка товара. Вопрос 2. Товарный знак и его сущность. Вопрос 3. Кейс-задание. Ситуация Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато вы имеете возможность опрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не
--	---

	зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: – по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть; – официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; – оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата. Вопросы и задания Оцените предложение руководителя по каждому пункту. Какие условия Вы хотели бы изменить? Предложите руководителю свой вариант решения.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Число баллов, которое может получить обучающийся за экзамен, составляет от 20 до 40. При выставлении баллов учитываются следующие критерии: 1. Знание понятий, категорий 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы 4. Логичность и последовательность ответа 5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем В сумме ответ студента оценивается <i>от 31 до 40 баллов</i>. От 21 до 30 баллов оценивается теоретический ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Правильно выполненное кейс задание оценивается 10 баллами. В сумме ответ студента оценивается от 21 до 30 баллов. От 16 до 21 баллов оценивается теоретический ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение

	терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. Правильно выполненное кейс задание оценивается 10 баллами. В сумме ответ студента оценивается от 10 до 20 баллов. До 10 баллов оценивается теоретический ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. Правильно выполненное кейс задание оценивается 10 баллами. Максимальное количество баллов за ответы теоретического характера – 30 баллов. Максимальное количество баллов за кейс-задание – 10 баллов. Максимальное количество баллов за экзамен – 40 баллов.
--	--