

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры международных финансов и бухгалтерского учета
Протокол № 10 от 23.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.13 Лидерство
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Международный финансовый менеджмент»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная
Разработчики:	Доцент Ващук А.Э.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: изучение студентами основных методов и инструментов, требуемых для эффективного управления командой на различных этапах управления проектом.

Задачи дисциплины:

- способствовать формированию у менеджеров системного лидерского мышления;
- способствовать менеджменту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента знание и оценка степени применимости классических теорий лидерства в конкретных ситуациях;
- способствовать менеджерам в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных ему работников;
- способствовать организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- способствовать менеджеру в налаживании эффективных коммуникаций в группе, этичном поведении и использовании моральных критериев при принятии решений.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	основополагающие концепции командообразования применительно к ситуации проекта; о мотивации участников проектной команды; подходы к распределению ролей в проектной команде; способы управления конфликтами в команде проекта; основные способы решения задач при формировании и развитии команды проекта; основные теоретические подходы к пониманию феномена лидерства и руководства; основные управленческие роли и роли в бизнесе; основные закономерности	идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде; учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций; предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде; идентифицировать и решать проблемы связанные с плохим исполнением; находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их	особенностями различных стилей лидерства; навыками взаимосвязи между лидером и его последователями; своим предпочитаемым стилем лидерства, способностью идентифицировать и намечать план развития своего стиля управления командой на основе концепции эмоционального интеллекта; принципами применения существующих теорий мотивации; процессами внутренней динамики команды при переходе от одного этапа разви-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	построения и функционирования эффективной команды	реализации и готов нести ответственность за их результаты; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).	тия к другому
ПК-2	основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; способы моделирования информации, получения и использования различных факторных моделей; способы сбора и обработки информации	выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; анализировать и интерпретировать полученную информацию; разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе	навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; способностью экономически понимать информационные данные

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Лидерство» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Международный финансовый менеджмент».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Межкультурные коммуникации, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Производственная практика: преддипломная практика

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	42	42
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	28	28
Самостоятельная работа студента (СР)	35	35
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	35	35
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	46	46
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Руководство и лидерство в менеджменте	8	2	4	0	7	4	
2	Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте.	8	2	6	0	7	6	
3	Феномен мотивации в менеджменте	8	2	6	0	7	6	
4	Разработка и принятие управленческого решения.	8	4	6	0	7	6	
5	Управление конфликтами	8	4	6	0	7	6	
	Итого:		14	28	0	35	28	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

<p>Тема 1: Руководство и лидерство в менеджменте</p>	<p>Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Основные подходы к феномену лидерства. Качества лидера и ограниченность «теории лидерских качеств» в управлении. Исследования образа «идеального руководителя» Р.Стогдиллом и Э.Гизелли. Стили руководства в работах К.Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р.Лайкерта. Проблема участия подчиненных в управлении. Партиципативный менеджмент в современных организациях. Структурные и мировоззренческие аспекты лидерства как следствие теории «Х» и «У» Д. Макгрегора. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения Р.Танненбаума – В.Шмидта. Трехосевая таблица Реддина.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Формирование качества лидера на примере компании</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	<p>ПК-1,ПК-2</p>	<p>Кейс-задача №1</p>
<p>Тема 2: Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте.</p>	<p>Модель Ф.Фидлера. Модель принятия решения руководителем В. Врума – Ф.Иеттона и А.Яго. Инструментальный подход - «путь-цель» Т.Митчела – Р.Хауса. Модель ситуационного лидерства Дж.Стинсона – Т.Джонсона. Концепция П.Херси и К.Бланшар. Модель эффективного и успешного руководителя Б.Басса и Ф.Лютенса.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Применение основ ситуационного подхода к феномену лидерства на примере компании</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	<p>ПК-1,ПК-2</p>	<p>Контрольная работа №1</p>
<p>Тема 3: Феномен мотивации в менеджменте</p>	<p>Различные трактовки термина «мотивация» в менеджменте. Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей. Роль первичных и вторичных потребностей; внешнего и внутреннего вознаграждения для группы и индивида. Трактовка феномена потребности З.Фрейдом, П.Сорокиным, и К.Мадсенем. «Метод кнута и пряника» – традиционный метод управления мотивацией человека. Концепция положительного подкрепления Б.Скиннера. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория Ф.Герцберга, мотивационная теория Д.Макклелланда, теория ERG (ССР) К.Альдерфера. Практика применения содержательных теорий мотивации. Недооценка национальных, социальных и личностных различий индивида содержательными теориями мотивации. Современные интерпретации пирамиды А.Маслоу Ж.Годфруа, Р.Инглехартом и С.Коссенем. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В.Врума, теория справедливости С.Адамса, модель Л.Портера – Э.Лоулера, теория постановки Э.Лока, концепция партиципативного управления.</p>	<p>ПК-1,ПК-2</p>	<p>Кейс-задача №2</p>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Возможности применения мотивации на примере компании Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 4: Разработка и принятие управленческого решения.</p>	<p>Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество. Структура управленческого решения: подготовка, принятие, исполнение и контроль. Субъект и объект управленческого решения. «Образы» управленческого решения: проект фиксированных рациональных изменений; выбор альтернативы поведения; основная функция руководителя; акт, затрагивающий систему социальных отношений и интересов. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки. Зависимость стилия принятия управленческого решения от структуры организационных отношений. Основные модели поведения руководителя при принятии управленческих решений. Факторы, влияющие на качество решения в менеджменте: ролевые позиции и способность субъекта к переработке информации. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Формулирование проблемы и выработка альтернативных решений в менеджменте. Проблема привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления. Феномен риска при принятии управленческого решения.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Разработка и принятие управленческого решения на примере компании Лабораторная работа: -</p>	ПК-1,ПК-2	Деловая игра №1
<p>Тема 5: Управление конфликтами</p>	<p>Конфликты в современной науке управления: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Понятия агентов (носителей) конфликта, силы участников конфликта и ранга оппонента в конфликте Стадии конфликта: возникновение, предконфликтное состояние, вызревание, разрастание и ход, затухание и остаточное воздействие. Объективные и субъективные факторы конфликта. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтном менеджменте. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов. Организационный, социально - психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта. Средства «разжигания» конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Основные формы поведения человека в конфликте. Забастовка как вид массового производственного конфликта.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</p>	ПК-1,ПК-2	Доклад №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	та: Издержки найма и увольнения. Лабораторная работа: -		
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Руководство и лидерство в менеджменте: Формирование качества лидера на примере компании	Пр	4	Кейс-семинар
2	Феномен мотивации в менеджменте: Возможности применения мотивации на примере компании	Пр	6	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511178>

2. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511424>

3. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489015>

Дополнительная литература

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489128>

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516688>

3. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495680>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.nekon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. [HR-tv.ru](https://hr-tv.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный
9. [PsyJournals.ru](http://psyjournals.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://psyjournals.ru/>. - Текст: электронный
10. [Psychojournal.ru](https://psychojournal.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://psychojournal.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персо-

нальными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Межкультурные коммуникации	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	4
ПК-1	Лидерство	экзамен	8	5
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5
ПК-2	Межкультурные коммуникации	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	3
ПК-2	Лидерство	экзамен	8	4
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	4

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДОКЛАД

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада, сообщения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию «выполнен - частично выполнен - не выполнен», что соответствует следующему распределению баллов «2 балла - 1 балл - 0 баллов»
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за доклад представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балла - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Показатели и критерии оценивания участия в деловой/ролевой игре

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1	Активное участие в работе группы	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 1 балла - 0 баллов »
2	Умение использовать при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов	
3	Предложение собственных вариантов решения проблемы	
4	Наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности с учетом ограничений и рациональности принятого решения	
5	Самостоятельный анализ фактов, событий и явлений в их взаимосвязи и диалектическом развитии	
6	Умение быстро принимать решения с учетом экспертизы решений других групп	
7	Умение аргументировать и отстаивать свое мнение при защите решений и согласованность решения внутри группы	
8	Соблюдение правил делового этикета	
9	Умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы)	
10	Характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.)	

Шкала оценивания участия в деловой/ролевой игре

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
--	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Пороговый	<p>основополагающие концепции командообразования применительно к ситуации проекта;</p> <p>о мотивации участников проектной команды;</p> <p>подходы к распределению ролей в проектной команде</p>	<p>идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде;</p> <p>учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций.</p>	<p>особенностями различных стилей лидерства;</p> <p>навыками взаимосвязи между лидером и его последователями</p>
	Высокий	<p>основополагающие концепции командообразования применительно к ситуации проекта;</p> <p>о мотивации участников проектной команды;</p> <p>подходы к распределению ролей в проектной команде;</p> <p>основные теоретические подходы к пониманию феномена лидерства и руководства;</p> <p>основные управленческие роли и роли в бизнесе</p>	<p>идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде;</p> <p>учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций;</p> <p>предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде.</p>	<p>особенностями различных стилей лидерства;</p> <p>навыками взаимосвязи между лидером и его последователями;</p> <p>своим предпочитаемым стилем лидерства</p>
	Повышенный	<p>основополагающие концепции командообразования применительно к ситуации проекта;</p> <p>о мотивации участников проектной команды;</p> <p>подходы к распределению ролей в проектной команде;</p> <p>способы управления конфликтами в команде проекта;</p> <p>основные способы решения задач при формировании и развитии команды проекта;</p> <p>основные теоретические подходы к пониманию феномена лидерства и руководства;</p> <p>основные управленческие роли и роли в бизнесе;</p> <p>основные закономерности построения и функционирования эффективной команды</p>	<p>идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде;</p> <p>учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций;</p> <p>предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде;</p> <p>идентифицировать и решать проблемы связанные с плохим исполнением;</p> <p>находить организационно-управленческие и экономические решения,</p> <p>разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;</p> <p>эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (вза-</p>	<p>особенностями различных стилей лидерства;</p> <p>навыками взаимосвязи между лидером и его последователями;</p> <p>своим предпочитаемым стилем лидерства,</p> <p>способностью идентифицировать и намечать план развития своего стиля управления командой на основе концепции эмоционального интеллекта;</p> <p>принципами применения существующих теорий мотивации;</p> <p>процессами внутренней динамики команды при переходе от одного этапа развития к другому</p>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

			имоотношения, морально-психологический климат).	
ПК-2	Пороговый	способы сбора и обработки информации	находить, отбирать и обобщать получаемую информацию	способностью экономически понимать информационные данные
	Высокий	основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; способы сбора и обработки информации	находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; анализировать и интерпретировать полученную информацию	способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; способностью экономически понимать информационные данные
	Повышенный	основы архитектуры и процессов функционирования вычислительных систем, сетей и телекоммуникаций; способы моделирования информации, получения и использования различных факторных моделей; способы сбора и обработки информации	выбирать и оценивать архитектуру вычислительных систем, сетей и систем телекоммуникаций применительно к поставленной прикладной задаче находить, отбирать и обобщать получаемую информацию; анализировать и интерпретировать полученную информацию; разработать и предложить способы решения поставленных задач на основе	навыками разработки программных комплексов для решения прикладных задач, использования современных технологий программирования навыками разработки и обоснования путей достижения управленческих задач на основе аналитического исследования; способностью интерпретировать полученные показатели и объяснять их отклонения; способностью экономически понимать информационные данные

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ве-

душего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пяти-балльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессио- нальных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельно- сти № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1

1. Лидерство в группе складывается из следующих компонентов:
 - А) эмоционального, делового, информационного.
 - В) трудового, неформального, эмоционального.
 - С) формального, трудового, делового.
2. Деловое лидерство характерно для:
 - А) формальных групп.
 - В) неформальных групп.
 - С) руководящих групп.
3. Эмоциональное лидерство характерно для:
 - А) формальных групп.
 - В) неформальных групп.
 - С) руководящих групп.
4. Лидер, к которому все обращаются с вопросами, потому, что он эрудит, всё знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию - это
 - А) деловой лидер.
 - В) информационный лидер.
 - С) эмоциональный лидер.
5. Лидер, который отличается высокой компетентностью, умением лучше других решать организационные задачи - это
 - А) деловой лидер.
 - В) информационный лидер.
 - С) эмоциональный лидер.
6. Лидер, который вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряжённость, создаёт атмосферу психологического комфорта - это
 - А) деловой лидер.
 - В) информационный лидер.
 - С) эмоциональный лидер.
7. Деловой лидер - это
 - А) «руки» группы.
 - В) «мозг» группы.
 - С) «сердце» группы.
8. Эмоциональный лидер - это
 - А) «руки» группы.
 - В) «мозг» группы.
 - С) «сердце» группы.
9. Информационный лидер - это
 - А) «руки» группы.
 - В) «мозг» группы.
 - С) «сердце» группы.
10. Лидерство, которое способствует осуществлению целей организации – это
 - А) конструктивное лидерство.
 - В) деструктивное лидерство.
 - С) нейтральное лидерство.
11. Лидерство, которое формируется на базе стремлений, наносящих ущерб организации – это

- А) конструктивное лидерство.
В) деструктивное лидерство.
С) нейтральное лидерство.
12. Лидерство, которое не влияет непосредственно на эффективность производственной деятельности – это
- А) конструктивное лидерство.
В) деструктивное лидерство.
С) нейтральное лидерство.
13. Самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения – это
- А) вожак.
В) лидер (в узком смысле слова).
С) ситуативный лидер.
14. Член группы, часто побуждающий к действию личным примером – это
- А) вожак.
В) лидер (в узком смысле слова).
С) ситуативный лидер.
15. Лидер, обладающий личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации – это
- А) вожак.
В) лидер (в узком смысле слова).
С) ситуативный лидер.
16. Приоритетное влияние определённого лица на членов организации, основывающееся на руководящем положении данного лица в общественной иерархии - это
- А) формальное лидерство.
В) неформальное лидерство.
С) руководство.
17. Субъективная способность, готовность и умение человека выполнять роль лидера, а также признание за ним права на руководство со стороны группы - это
- А) формальное лидерство.
В) неформальное лидерство.
С) руководство.
18. Руководство – это всегда
- А) формальное лидерство.
В) неформальное лидерство.
С) ситуативное лидерство.
19. Какие характеристики подходят лидеру:
- А) в основном регулирует межличностные отношения.
В) регулирует официальные отношения группы.
С) принимает решения, касающиеся групповой деятельности, непосредственно.
Д) принимает решения, учитывая множество различных обстоятельств, в том числе, и выходящих за рамки его группы.
20. Какие характеристики подходят руководителю:
- А) в основном регулирует межличностные отношения.
В) регулирует официальные отношения группы.
С) принимает решения, касающиеся групповой деятельности, непосредственно.
Д) принимает решения, учитывая множество различных обстоятельств, в том числе, и выходящих за рамки его группы.

21. Лидерство характеризуется:

- А) стихийностью.
- В) проявлением в условиях микросферы.
- С) зависимостью выбора от настроения группы.

КЕЙС-ЗАДАНИЕ №1

Ситуация 1. Вы руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы будет потолком. В компании карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение? Чем вы это обосновываете?

Ситуация 2. Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

КЕЙС-ЗАДАНИЕ №2

Ситуация 1. Руководитель находится со своим подчиненным на двойном визите. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию вместо сотрудника. Это будет более эффективно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему?

Ситуация 2. Необходимо выбрать одного человека, которого можно было бы назвать успешным лидером. Такого человека, личность которого вам было бы интересно узнать. Найти 2-3 текста, относящиеся к данному человеку: его биография, фотографии, описание его подхода к управлению, занимательные истории из жизни, его высказывания о себе, о других, исторические факты и события.

ДОКЛАД №1

- 1 Теории лидерских качеств.
- 2 Теории лидерского поведения.
- 3 Теории ситуационного лидерства.
- 4 Харизматическое лидерство.
- 5 Преобразующее лидерство.
- 6 Развитие корпоративной культуры.
- 7 Ролевые конфликты в организации.
- 8 Переговорный процесс по разрешению конфликтов.
- 9 Внутриличностные конфликты.
- 10 Манипулятивное поведение.
- 11 Формирование управленческой команды.
- 12 Удовлетворенность трудом и её влияние на эффективность деятельности.

ДЕЛОВАЯ ИГРА №1

Цель деловой игры:

1. Выявить возможные недостатки в существующей системе организации с целью дальнейшего реформирования управленческого звена.
2. Определить возможность осуществления самоуправления в конкретной группе.
3. Выявить неформальных лидеров группы.
4. Обучить студентов работать в группе, предоставить им возможность проявить творческие способности.

Настоящая деловая игра разработана с целью предоставления возможности участникам игры организовать работу конкретного отдела, опираясь на цели всей организации.

По результатам игры можно делать выводы о профессиональных и личных качествах студентов, выявить неформальных лидеров, закрепить пройденный материал и применить полученные знания на практике.

Проблемная ситуация:

В филиале компании, занимающейся разработкой и внедрением программных продуктов сторонним организациям, головным департаментом является отдел внедрения.

В связи с конкурентоспособностью продукта на рынке услуг, произошло расширение департамента внедрения.

Существующая система организации департамента внедрения не отвечает существующим реалиям, что вызывает проблемы в системе управления департаментом. Высшим звеном департамента внедрения является директор департамента. Низшим звеном являются менеджеры, подчиняющиеся директору департамента отдела внедрения. Менеджеры имеют разный стаж работы (в том числе и в данной организации) и квалификацию, различные трудовые функции: менеджеры по развитию, «внедренцы», программисты, помощники менеджеров.

Директор департамента, придерживающийся демократического стиля управления, предложил реструктуризировать департамент и провести выборы на должность своего заместителя (далее – начальника отдела). Кандидаты должны предложить свое видение структуры департамента.

Задачи игры:

Участникам предлагается:

- 1) организовать
- 2) провести выборы кандидата на должность начальника отдела.

Правила игры

1. Минимальное число участников игры – 6 человек
2. Минимальное количество команд – 2; по 2 чел. в каждой;
3. Ведущий – 1 чел. Директор департамента;
4. Эксперт – 1 чел.
5. Подведение итогов выборов предлагается эксперту и ведущему.
6. Ведущий рассказывает коротко ситуацию и дает задание каждой из групп. Каждой группе предлагается выдвинуть своего кандидата на вакантную должность начальника отдела, разработать предвыборную программу, провести презентацию.
7. Презентация должна соответствовать предвыборной программе и содержать в себе не только предложенные параметры, но и конкретные показатели.
8. Оценка выполненного задания производится по итогам презентации, с оценкой качества и объема выполнения поставленных задач.
9. Чей кандидат победит в выборах, та команда и станет победителем.

Сценарий деловой игры:

1 этап

Участникам за неделю сообщается о проведении игры, объясняется ситуация и предлагается разделить на команды.

Участники делятся на команды, выбирают своих кандидатов, подготавливают предвыборные программы, подготавливают презентацию.

Предвыборная программа должна быть лаконичной и отвечать на следующие вопросы:

1. Почему именно данный кандидат должен стать начальником отдела?
2. Охарактеризовать кандидата, описать положительные черты кандидата, выявить положительные как профессиональные, так и личные качества.
3. Описать, каким будет стиль управления кандидата в случае его избрания.
4. Объяснить, каким образом выдвинутый кандидат сможет организовать работу отдела.
5. Описать преимущества своего способа организации перед существующим.
6. Сформулировать цели задачи отдела.
7. Прогнозирование экономической перспективы развития отдела и организации в целом.
8. Каким образом будут осуществляться коммуникации (как внешние, так и внутренние)?
9. Предложить придумать лозунг, девиз (творчество приветствуется).

Презентация может быть выполнена в электронном виде, что повысит шансы при подведении итогов игры.

2 этап

Временная продолжительность: максимально 20 мин.

Участники каждой из команд представляют своих кандидатов, после чего ведущий и эксперт анализируют представленные программы. Команды также оценивают программы своих конкурентов с целью выявления недостатков и подготовки аргументов для использования в дебатах.

3 этап

Временная продолжительность: максимально 15 мин.

Участники обращаются друг к другу, выявляя недостатки конкурирующих программ, отвечают на вопросы ведущего и эксперта, отстаивают свою позицию.

4 этап

Временная продолжительность: максимально 10 мин.

Метод подсчета результатов игры. Ответственным за подведением итогов лицам раздаются бюллетени по нижеприведенному образцу:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
 Форма обучения: очная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

п/п	Критерии оценки	Группа 1	Группа 2	Группа 3
1.	Соответствие программы заявленным параметрам	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
2.	Полнота и качество представленной презентации	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
3.	Креативность	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.	Новизна представленных программ	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
5.	Возможность реализации предложенной программы	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
6.	Насколько поставленные цели и задачи соответствуют целям и задачам организации в целом	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
7.	Были ли выявлены нарушения в процессе выборов использовался ли «черный» PR	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

Максимально возможный результат – 35 баллов (возможно на несколько баллов выше при оценке критерия № 4)

Оценки проставляются по 6-ти бальной шкале. Победителем объявляется та группа, которая набрала наибольшее количество баллов. После проставления и подсчета баллов уполномоченные лица объявляют результаты, подводят итоги, выявляя недочеты, плюсы, минусы, обосновывая свою позицию.

К участникам команды набравшей меньше 10 баллов могут быть применены санкции в виде неудовлетворительной оценки.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Классические теории лидерства
2. Понятие и сущность лидерства
3. Личностная теория лидерства
4. Теория лидерских качеств
5. Современные теории лидерства
6. Поведенческая теория лидерства
7. Ситуационная теория лидерства
8. Стили лидерства
9. Компоненты лидерства
10. Типы лидеров
11. Классификация лидеров (в зависимости от того, как воспринимает группа)
12. Различия между лидером и руководителем
13. Тайм-менеджмент: сущность и содержание
14. Стресс-менеджмент
15. Процессы тайм-менеджмента
16. Планирование рабочего времени
17. Методы упорядочивания плана рабочего времени
18. Управление конфликтами
19. Типы конфликтов
20. Причины и факторы конфликтов
21. Методы модерации в групповой работе

22. Характеристики модерации в групповой работе
23. Этапы процесса модерации групповой работы
24. Приёмы групповой работы
25. Основные техники модерации
26. Техники достижения успеха
27. Признаки команды
28. Варианты работы в группах и командах
29. Действия, необходимые для построения команды
30. Континуум лидерского поведения Таннебаума-Шмидта
31. Модель Херсея и Бланшарда
32. Модель «путь-цель» Теренса, Митчелла и Хауса
33. Ситуационная модель Стинсона-Джонсона
34. Ситуационная модель принятий решений Врума-Йеттона-Яго
35. Техники влияния противостояния
36. Концепция атрибутивного лидерства
37. Концепция харизматического лидерства
38. Концепция преобразующего (реформаторского) лидерства
39. Иерархия потребностей по А.Маслоу
40. Теория Герцберга

Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

Задание № 1.

Внимательно прочитайте ситуацию, описанную ниже, и выберите тот вариант своих действий, который лучше всего отразит ваше лидерское положение в коллективе и укрепит его. Аргументируйте Ваше мнение, подтвердите положениями теорий лидерства.

Ситуация: Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение:

- A. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
- B. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.
- C. Сначала выполню задание вышестоящего начальника. 19
- D. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Задание № 2.

Пользуясь решеткой Р. Блейка, установите соответствие. (Кому подходят следующие характеристики?)

A) Ни к чему не стремится: ни к производственным результатам, ни к гуманным условиям работы.

B) Жесткий курс администратора. Повсеместный контроль. Подчиненные отказываются от решения проблем. Рост текучести кадров.

B) Идеал. Девиз: так построить свою работу, чтобы подчиненные видели в ней возможность самореализации и подтверждения собственной значимости.

Г) Девиз: «Не хватать звезд с неба» Волшебная сила компромисса. 50% возможного при половинной заинтересованности в труде.

Д) Девиз: «И на работе надо оставаться человеком» Возможность пообщаться не упускается. Производительность на втором месте.

Задание № 3.

Проанализировать ситуацию (кейс) Кейс «Основа успеха Билла Гейтса»

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт" разработала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс".

Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы к кейсу:

- 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- 2) Какой тип власти он использует?
- 3) Можно ли назвать Гейтса лидером?
- 4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Задание № 4.

Напишите десять ключевых качеств, требуемых для эффективного лидерства в современном бизнесе.

Подтвердите положениями из теорий лидерства.

Проранжируйте их и присвойте весомость каждому критерию. Сделайте выводы по полученным рангам.

Аргументируйте свое мнение, подтвердите примерами.

Задание № 5.

Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили, чтобы вернуть позицию утраченного лидера? Аргументируйте своё мнение, используя знания из теорий лидерства.

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

В. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

С. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Задание № 6.

Ситуация для анализа (Кейс).

Корпорация "Ремингтон Продактс" производит электробритвы. С конца 40-х годов до конца 60-х компания росла и процветала благодаря своей репутации производителя электро-

брить самого лучшего качества. Хотя «Ремингтон Продактс» была частью холдинга конгломерата «Сперри Рэнд», ее возглавлял сам основатель корпорации. В 1967г. самый первый владелец: ушел на пенсию и его место занял инженер, страстно увлекавшийся новой продукцией. На протяжении последних 12 лет он направлял все усилия корпорации на совершенствование продукции. В модель вносились изменения каждые 6 месяцев. Розничные торговцы боялись держать товарный запас электробритв Ремингтон, потому что модели устаревали чуть ли не в пределах суток. Положение компании электробритв начало ослабевать, и эта тенденция продолжалась в течение нескольких лет. В 1979 г. Виктор Киам выкупил «Ремингтон Продактс» у "Спэрри Рэнд". После того как жена купила ему электробритву Ремингтон, он пришел к выводу, что «Ремингтон Продактс» стоит того, чтобы ее сохранить, он внес кардинальные изменения в деятельность компании, собрал в одну группу руководителей из разных компаний, с кем работал долгие годы, отпустив прежних руководителей "Ремингтона". Затем он наметил дальнейшие сокращения и в производстве: освободил трех из четырех управляющих производствами и большую часть инженеров. Перестроил компанию и придав ей "скорость и эффективность", Киам взялся за этические нормы компании. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав связанного с переменами напряжения. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников стали знакомить с планами Киама по развитию компании, и все до единого стали участниками программ стимулирования. Когда организация несколько стабилизировалась, внимание еще раз было направлено на электробритву. Улучшенный дизайн был дешевле для исполнения, так что экономия на себестоимости пошла на пользу потребителю. Розничных торговцев заверили, что номенклатура производства останется стабильной, и что заказы будут выполняться в течение 24ч. Оздоровлению компании Ремингтон Продактс» помогли также и другие новации маркетинга.

Вопросы к кейсу:

1. Определите к какому типу лидера можно определить Виктора Киама?
2. Каков был стиль руководства Киама: ориентированным на работу или на человека?
3. В какую сторону, по вашему мнению, может измениться ситуация в «Ремингтон Продактс», когда компания придет в норму? Потребуется ли ей гибкий или адаптивный стиль руководства?

Задание № 7.

Внимательно прочитайте ситуацию, описанную ниже, и выберите тот вариант своих действий, который позволит Вам занять позицию неформального лидера в коллективе и укрепит Ваш авторитет. Аргументируйте Ваше мнение.

Ситуация: между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию.

Выберите предпочтительное решение:

- A. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.
- B. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны.
- C. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.
- D. Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Задание № 8.

Внимательно прочитайте ситуацию, описанную ниже, и выберите оптимальный вариант своих действий, чтобы продемонстрировать наилучшим образом лидерские качества. Подтвердите правильность своего решения положениями теорий лидерства.

Ситуация: В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Варианты действий:

А. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это”.

В. Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения”

С. Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.

Д. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Задание № 9.

Руководствуясь теорией о стилях управления и лидерства РАЕІ по Адизесу (четыре основные потребности любой организации и соответствующие основные виды управленческой деятельности), примените ее для правильного принятия решения в маркетинговой сфере.

Ситуация для анализа: Посмотрите на рекламу через призму особенностей стилей – маркетинг для различных людей по-разному. Согласны ли Вы, со следующими утверждениями, относительно того, что нужно Р, А, Е, І в машине?

(Р): функциональность машины: достаточно ли места для ног, какой объем багажника, вместимость салона и т.д.;

(А): гарантийные обязательства, стоимость перепродажи и ремонтпригодность;

(Е): его не слишком интересует, за сколько можно перепродать эту машину или ее функциональность. Ее креативность, главная идея, стоящая за ней – вот что его привлекает. Что еще можно получить от этой модели, например, можно ли привлечь внимание женщин?

(І): кто еще из высокопоставленных людей хочет купить такую же машину?

Задание №10.

Внимательно прочитайте ситуацию, описанную ниже, и выберите оптимальный вариант своих действий, чтобы продемонстрировать наилучшим образом лидерские качества. Подтвердите правильность своего решения положениями теорий лидерства.

Ситуация: Вы позиционировали себя в коллективе, как неформальный лидер, независимый от мнения окружающий, преимущественно работали автономно. Однако, когда коллективу было поручено общее задание, оказалось, что у Вас создались натянутые отношения с коллегами по работе. Допустим, что причины «холодного» отношения коллектива Вам не совсем ясны, но нормализовать их необходимо, чтобы не страдало дело. Что бы вы предприняли в первую очередь? Подтвердите правильность своего решения положениями теорий лидерства и конфликтологии. Варианты действий:

А. Тайно вызову каждого из коллег на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

В. Прежде всего, попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к коллегам и изменю свое отношение к коллективу.

С. Обращусь открыто ко всему коллективу со словами: “От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше”.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Международный финансовый менеджмент»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.13 Лидерство
Форма обучения: очная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год
