


МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор – проректор
по учебной работе

 Н.Н. Сухих

« 30 » 08 2017 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль
Производственный менеджмент

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2017

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Лидерство» – формирование у студентов базовых, профессиональных знаний теории, принципов и основ лидерства, а также навыков развития и совершенствования лидерских качеств при осуществлении управленческой деятельности.

Задачи освоения дисциплины «Лидерство»:

- сформировать систему знаний о закономерностях, специфике и феномене лидерства как ресурсной составляющей управленческого потенциала менеджера;
- сформировать представление о влиянии лидерского потенциала менеджера на реализацию управленческих функций менеджера;
- сформировать систему знаний, необходимых для анализа роли лидерской компоненты при принятии управленческого решения менеджером.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческому, информационно-аналитическому и предпринимательскому видам профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Лидерство» представляет собой дисциплину, относящуюся к базовой части блока 1 дисциплин учебного плана прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Производственный менеджмент» (ПМ).

Дисциплина «Лидерство» базируется на результатах обучения, полученных студентами при изучении дисциплин «Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура на воздушном транспорте», «Организация, нормирование и оплата труда авиационного персонала».

Дисциплина «Лидерство» является обеспечивающей для подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается в 6 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Лидерство» направлен на формирование следующих компетенций.

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стра-	Знать: <ul style="list-style-type: none">– основные содержательные и процессуальные теории мотивации;– основные теории лидерства;

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>тегических 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-1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – основные характеристики малой группы и принципы командообразования; – типологию и основы диагностики организационной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать эффективные формы мотивации персонала, соответствующие ситуации в организации; – выбирать эффективный стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации; – анализировать процессы командообразования и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; – проводить диагностику организационной культуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками развития и совершенствования лидерских качеств; – навыками командообразования; – инструментами диагностики организационной культуры.
<p>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – позитивные и негативные проявления организационного конфликта; – национальную специфику практики лидерства. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать коммуникационные процессы, процессы управления конфликтами и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; – выделять особенности различных стилей лидерства и их национальную специфику. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективной вербальной и невербальной коммуникации; – навыками управления конфликтами и стрессом.
<p>Способность проектировать организационные структуры, участвовать в</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегии взаимодействия лидера с под-

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)	<p>чиненными в организационной иерархии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать эффективность стратегий взаимодействия лидера с подчиненными и степень воздействия лидера на формирование групповой сплоченности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – тактическими приемами власти и косвенными методами влияния лидера на подчиненных при осуществлении организационных мероприятий.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестры
		6
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа:	54	54
лекции	18	18
практические занятия	36	36
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовая работа	-	-
Самостоятельная работа студента	9	9
Промежуточная аттестация в форме зачета	9	9

5. Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1	ПК-2	ОПК-3		
Тема 1. Концепции лидерства	9	+			ВК, Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера	9	+	+		Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 3. Инструментарий лидера	9		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	9	+		+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников	27		+		Л, ПЗ, СРС	УО, Дд, Т
Итого по дисциплине	63					
Промежуточная аттестация	9					За
Всего по дисциплине	72					

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, УО – устный опрос, Дд – доклад, Т – тест, За – зачет.

5.2 Темы дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Концепции лидерства	2	6	—	—	1	—	9
Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера	2	6	—	—	1	—	9
Тема 3. Инструментарий лидера	2	6	—	—	1	—	9
Тема 4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	2	6	—	—	1	—	9
Тема 5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников	10	12	—	—	5	—	27
Итого за семестр	18	36	—	—	9	—	63

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Итого по дисциплине	18	36	—	—	9	—	63

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, С – семинар, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Концепции лидерства

Понятие лидерства. Разница в подходах между лидерством и менеджментом. История формирования представлений о феномене лидерства и формы его реализации. Основные теории лидерства. Типологии лидерства, в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации. Понятие власти, руководства и лидерства, и их соотношение. Теории лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации

Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера

Основные подходы к описанию, определению и формированию лидерского потенциала. Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стыдила. Группы лидерских качеств по У. Теннису. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества лидера. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция.

Тема 3. Инструментарий лидера

Анализ существующей модели взаимодействия с подчиненными и оценка их эффективности. Особенности лидерства в отношениях с людьми. Технология позитивного влияния. Понятие результативной коммуникации между подчиненными и руководителями и конструктивной обратной связи. Мотивационный инструментарий лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. Теория лидерства Д. Мак-

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

Тема 4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда. Оценка личностных качеств персонала, их творческого потенциала, рефлексивная оценка собственных индивидуально-психологических и личностных характеристик. Роль лидера в команде; формирование эффективной управленческой команды. Конструктивные и деструктивные отношения в команде. Признаки проблемной команды. Национальные особенности построения команд.

Тема 5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников

Понятие девиантности: сущность, причины и следствия. Факторы, способствующие девиации. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Оппортунизм персонала и его формы. Моббинг в организации. Групповое давление и конформность. Четыре прототипа трудовой культуры в части девиации. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и типология конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Структура, уровни конфликта и формы поведения в конфликтной ситуации. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Методы диагностики и урегулирования конфликтов. Стратегии поведения лидера в межличностных конфликтах. Способы управления в критических ситуациях. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегия переговоров. Тактика переговоров. Техника переговоров. Алгоритм проектирования переговорного процесса. Социально-психологический анализ конфликтной ситуации. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта. Описание возможных вариантов разрешения конфликта. Проектирование перегово-

ворного процесса. Оценка целесообразности использования посредников. Составление плана действий в случае провала переговоров. Архетипы неэффективного лидерства: Герой-одиночка. Бюрократ. Поджигатель. Горячий сторонник. Надсмотрщик. Милостивый государь. Заботливый бюрократ. Тренер малой лиги. Основоположник. Изобретатель-одиночка. Демагог. Лжелидер. Зануда. Харизматичный гуру. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения. Перехват управления и удержание власти. Лидерская гибкость. Сплоченность группы. Воздействие лидера на формирование групповой сплоченности. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие № 1. Сравнительный анализ концепций лидерства, их преимуществ и ограничений	2
1	Практическое занятие № 2. Концепция харизматического лидерства	2
1	Практическое занятие №3. Способы управленческого (лидерского) влияния	2
2	Практическое занятие № 4. Выявление склонностей к лидерству, определение предпочтительного типа лидерства	2
2	Практическое занятие № 5. Фундаментальные принципы этики лидера	2
2	Практическое занятие № 6. Понятие социально-ответственного лидера	2
3	Практическое занятие № 7. Методы диагностики качеств и причин поведения других людей	2
3	Практическое занятие № 8. Характеристика стилей лидерства в различных культурах	2
3	Практическое занятие № 9. Коммуникативные барьеры в деловом общении	2
4	Практическое занятие № 10. Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам	2
4	Практическое занятие № 11. Методы сплочения команды	2
4	Практическое занятие № 12. Симптомы группового мышления	2
5	Практическое занятие № 13. Понятие индивидуальных девиаций	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
5	Практическое занятие № 14 Понятие групповых девиаций	2
5	Практическое занятие № 15. Методы диагностики девиаций и конфликтов в коллективе и их урегулирования	2
5	Практическое занятие № 16. Стратегии лидера в разрешении организационных конфликтов	2
5	Практическое занятие № 17. Способы управления в критических ситуациях	2
5	Практическое занятие № 18. Способы удержания власти	2
	Итого по дисциплине	36

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме «Концепции лидерства»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 4, 5, 6, 7, 15, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	1
2	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме «Профессионализм и личностные качества лидера»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	1
3	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме: «Инструментарий лидера»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 3, 4, 8, 13, 10, 11, 12, 13, 14, 16-28]; 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	1
4	1. Поиск, анализ информации и проработка учебно-	1

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	го материала по теме «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 4, 6, 10, 12, 15, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	
5	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме: «Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 4, 7, 10, 12, 15, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу и тесту.	5
	Итого по дисциплине	9

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Спивак, В. А. **Лидерство. Практикум**: учебное пособие для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / В. А. Спивак. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 361 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/90E8E453-E476-475E-8AA2-C4D0BEFBCE3, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

2. Ильин, В. А. **Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры** [Электронный ресурс] / В. А. Ильин. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 311 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4170-8. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/C323FDF2-5ABE-49C0-91B2-9D824FDF5A2F, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

3. Селезнева, Е. В. **Лидерство: учебник для бакалавров** [Электронный ресурс] / Е. В. Селезнева. — М.: Издательство Юрайт, 2013. — 429 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2862-4. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/49253A2F-75C0-4C40-8744-AA6855F49E6A, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

4. Бендас, Т. В. **Психология лидерства: учебник и практикум для академического бакалавриата** [Электронный ресурс] / Т. В. Бендас. — 2-е изд., испр, и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 450 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04903-9. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4FAE1F2B-092A-48B6-BA53-7409BF348FE5, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

5. **Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата** [Электронный ресурс] / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 306 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/70D0DA6C-88C5-4BD3-A7B8-90F5218980AB, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

б) дополнительная литература:

6. Одинцов, А. А. **Основы менеджмента: учебное пособие для вузов** [Электронный ресурс] / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр, и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 210 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-04814-8. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/793471EF-B645-4716-91DF-BFC85BA2A5A7, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

7. Афоничкин, А. И. **Основы менеджмента: учебник для академического бакалавриата** [Электронный ресурс] / А. И. Афоничкин, Н. Д. Гуськова, Д. Г. Михаленко; под ред. А. И. Афоничкина. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 338 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-04399-0. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/3090F942-3E7A-4ECB-BA86-4B7EE952AF73, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

8. Мардас, А. Н. **Основы менеджмента. Практический курс: учебное пособие для академического бакалавриата** [Электронный ресурс] / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 159 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02954-3. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/70763520-C64F-48C4-9D38-E2E13EB33BAA, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

9. **Хозяйственный механизм авиатранспортных предприятий: Учеб.пособ. для вузов.** Допущ.УМО [Текст]. Ч.1: Авиакомпании / Маслаков В.П., ред. - СПб.: Питер, 2015. - 368с. - ISBN 978-5-496-00709-2. Количество экземпляров 170.

10. Иванова, Т. Ю. **Теория менеджмента. Синергетический менеджмент: учебник для вузов** [Электронный ресурс] / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 331 с. — (Серия: Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-04857-5. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/1238D65E-B22B-4FC5-A8E5-C35832417765, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

11. Шарапова, Т. В. **Основы теории управления: учебное пособие для вузов** [Электронный ресурс] / Т. В. Шарапова. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 210 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-01620-8.

Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/C677EE0B-D5AC-486B-9B62-97FE7E4C1FAE, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

12. Кочеткова, А. И. **Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры** [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 302 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01881-3. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

13. Коноваленко, В. А. **Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров** [Электронный ресурс] / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 368 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/36ED8319-0F70-4734-9D0A-B3ADD618881A>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

14. Попов, С. А. **Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения: учеб.-практ. пособие** [Электронный ресурс] / С. А. Попов. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Серия: Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/8C87D9E1-5A8B-4464-8AD7-C63A37723283, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

15. Алексина, Т. А. **Деловая этика: учебник для академического бакалавриата** [Электронный ресурс] / Т. А. Алексина. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 384 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3861-6. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/DA872F5E-8603-4323-BAB9-32B694FE5ED1, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

16. **Административно-управленческий портал** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aup.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

17. **Журнал «ARS ADMINISTRANDI» («Искусство управления»)** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ars-administrandi.com/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

18. **Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.uptp.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

19. **Энциклопедия экономиста** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

20. **Aviation Explorer** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.aex.ru>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

21. **Федеральное агентство воздушного транспорта. Росавиация** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.favt.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

22. **Федеральная служба государственной статистики** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

23. **Единое окно доступа к образовательным ресурсам** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

24. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

25. **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/>, свободный.

26. **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

27. **Научно-информационное пространство Социолект** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://socionet.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

28. **Федеральный образовательный портал ЭСМ** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лидерство	Компьютерный класс аудитория №456 Компьютерный класс аудитория №458	Компьютер в комплекте (системный блок +ЖК монитор LG 19 W1952TE) – 13 шт. Информационный киоск	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International

№ п/п	Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
		Лекционная аудитория №481	Компьютер в комплекте RAMEC STORM Custom W- 13 шт. Мультимедийный проектор Acer X1261 P Принтер HL2140R Brother Экран Ноутбук Benq Joybook R42 15,4 Мультимедийный проектор Mitsubishi XD490U Экран	Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREX-SAL

8. Образовательные и информационные технологии

Дисциплина «Лидерство» предполагает использование следующих образовательных технологий: входной контроль, лекции, практические занятия и самостоятельная работа студента.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц. Он осуществляется по вопросам дисциплин «Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура на воздушном транспорте», «Организация, нормирование и оплата труда авиационного персонала», на которой базируется дисциплина «Лидерство».

Лекция как образовательная технология представляет собой устное, систематически последовательное изложение преподавателем учебного ма-

териала с целью организации целенаправленной познавательной деятельности студентов по овладению знаниями, умениями и навыками читаемой дисциплины. В лекции делается акцент на реализацию главных идей и направлений в изучении дисциплины, дается установка на последующую самостоятельную работу.

По дисциплине «Лидерство» планируется проведение как информационных, так и проблемных лекций. Информационные лекции направлены на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Проблемные лекции активизируют интеллектуальный потенциал и мыслительную деятельность студентов, которые приобретают умение вести дискуссию. В ходе проблемной лекции преподаватель включает в процесс изложения материала серию проблемных вопросов. Как правило, это сложные, ключевые для темы вопросы. Студенты приглашаются для размышлений и поиску ответов на них по мере их постановки.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия – это метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. Практические занятия как образовательная технология помогают студентам систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера. На практических занятиях по дисциплине «Лидерство» студенты обучаются выстраиванию эффективной коммуникации, навыкам групповой работы, приемам решения управленческих задач, а также овладевают умениями и навыками оценки управленческих решений в области лидерства.

Практические занятия по дисциплине «Лидерство» проводятся в компьютерных классах, в которых студенты выполняют задания с использованием Интернет-ресурсов и компьютерной техники, необходимых для сбора, обработки и анализа необходимой информации.

Самостоятельная работа студента проявляется в систематизации, планировании, контроле и регулировании его учебно-профессиональной деятельности, а также собственные познавательно-мыслительные действия без непосредственной помощи и руководства со стороны преподавателя. Основной целью самостоятельной работы студента является формирование навыка самостоятельного приобретения им знаний по некоторым несложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков во время лекций и практических занятий. Самостоятельная работа подразумевает выполнение студентом поиска, анализа информации, проработку на этой основе учебного материала, подготовку к устному опросу, а также подготовку докладов.

В рамках изучения дисциплины «Лидерство» предполагается использовать в качестве информационных технологий среду MS Office: Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007.

9. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Фонд оценочных средств дисциплины «Лидерство» представляет собой комплекс методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для определения качества результатов обучения и уровня сформированности компетенций обучающихся в ходе освоения данной дисциплины. В свою очередь, задачами использования фонда оценочных средств являются осуществление как текущего контроля успеваемости студентов, так и промежуточной аттестации в форме зачета.

Фонд оценочных средств дисциплины «Лидерство» для текущего контроля включает: устные опросы, доклады, тест.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Также устный опрос проводится для входного контроля по вопросам, перечисленным в п. 9.4.

Доклад — это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической или учебно-исследовательской темы. Доклады студентов занимают не больше 10 минут и могут проводиться в форме презентаций в среде MS Office PowerPoint.

Тест – это система заданий специфической формы, позволяющая измерить уровень развития коммуникативной компетенции обучающихся, совокупность их представлений, знаний, умений и практического опыта. Тест нужно рассматривать в двух главных смыслах, т. к. тест одновременно является и методом педагогического измерения, состоящим из системы тестовых заданий возрастающей трудности, и результатом педагогического измерения, представленным обычно в форме матриц данных.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета в 6 семестре. Эта форма промежуточной аттестации позволяет оценить уровень освоения студентом компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачет предполагает устные ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение ситуационной задачи.

Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на лекциях и практических занятиях, участие студентов в конференциях и подготовку ими публикаций, что отражено в балльно-рейтинговой системе оценки текущего контроля успеваемо-

сти и знаний студентов в п. 9.1. Описание шкалы оценивания, используемой для проведения промежуточной аттестации, приведено в п. 9.5.

9.1 Балльно-рейтинговая система (БРС) оценки текущего контроля успеваемости и знаний студентов

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	Минимальное значение	Максимальное значение		
Контактные виды занятий				
Лекция 1	1	2	1	
Практическое занятие 1	2	3	2	
Практическое занятие 2	2	3	2	
Практическое занятие 3	2	3	3	
Лекция 2	1	2	4	
Практическое занятие 4	2	3	4	
Практическое занятие 5	2	3	5	
Практическое занятие 6	2	3	6	
Лекция 3	1	2	6	
Практическое занятие 7	2	3	7	
Практическое занятие 8	2	3	8	
Практическое занятие 9	2	3	8	
Лекция 4	1	2	9	
Практическое занятие 10	2	3	10	
Практическое занятие 11	2	3	10	
Практическое занятие 12	2	3	11	
Лекция 5	1	2	12	
Практическое занятие 13	2	3	12	
Лекция 6	1	2	13	
Практическое занятие 14	2	3	14	
Лекция 7	1	2	14	
Практическое занятие 15	2	2,5	15	
Лекция 8	1	2	16	
Практическое занятие 16	2	2,5	16	
Лекция 9	1	2	17	
Практическое занятие 17	2	2,5	18	
Практическое занятие 18	2	2,5	18	
Итого по обязательным видам за-	45	70		

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	Минимальное значение	Максимальное значение		
Зачет	15	30		
Итого по дисциплине	60	100		
Перевод баллов БРС в оценку зачета по «академической» шкале				
Количество баллов по БРС		Оценка		
60 и более		«зачтено»		
менее 60		«не зачтено»		

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Посещение студентом лекционного занятия оценивается в 1 балл. Ведение лекционного конспекта – до 0,5 балла. Активное участие в обсуждении дискуссионных вопросов в ходе лекции – до 0,5 балла.

Максимальное число баллов по лекционному занятию равно 2.

Посещение практического занятия с ведением конспекта оценивается в 2 балла. Доклад – до 0,25 балла. Участие в обсуждении доклада – до 0,25 баллов.

Максимальное число баллов по практическому занятию равно 2,5.

9.3 Темы курсовых работ по дисциплине

Написание курсовых работ учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

1. Определите сущность группового поведения. Дайте определение формальной группе. Охарактеризуйте типы формальных групп. Каково значение формальных групп в управлении организацией?

2. Определите сущность группового поведения. Дайте определение неформальной группе. Перечислите и охарактеризуйте основные причины образования неформальных групп. Каково значение неформальных групп в управлении организацией?

3. В чем состоит сущность конфликтов в организации? Перечислите и охарактеризуйте причины и последствия конфликтов в организациях.
4. Охарактеризуйте соотношение понятий власти, лидерства и руководства.
5. Что такое стиль руководства? Опишите подход к руководству с позиции личных качеств. Каковы его достоинства и недостатки?
6. Что понимается под стратегическим мышлением?
7. Распределите компании по их конкурентной силе, начиная с лидера, используя невзвешенную и взвешенную оценки.
8. Раскрыть понятие социально-экономическая организация.
9. Раскрыть понятие организационные отношения.
10. Влияние лидера и управленческой команды авиапредприятия на развитие корпоративной культуры.
11. Развитие профессионализма личности и деятельности - как первое и главное направление формирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
12. Понимание лидером авиапредприятия культур и обычаев других стран, знание моделей национально-культурных различий.
13. Стили лидерства, характерные для различных типов корпоративных культур.
14. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих, и формы их кооперации.
15. Нормирование труда руководителей, основных и вспомогательных рабочих.
16. Классификация методов регламентации управленческого труда. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<i>Владение 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 осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).</i>		
Знает: – основные содержа-	1 этап формирования	-перечисляет основные теории мотивации; -называет основные теории

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<p>тельные и процессуальные теории мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные теории лидерства; – основные характеристики малой группы и принципы командообразования; – типологию и основы диагностики организационной культуры. 		<p>лидерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> -воспроизводит основные характеристики малой группы и принципы командообразования; -объясняет типологию и способы диагностики организационной культуры.
	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -раскрывает сущность основных содержательных и процессуальных теорий мотивации; -объясняет теоретические аспекты эффективного лидерства; -определяет преимущества и ограничения командных форм деятельности; -соотносит организационную культуру с целями предприятия.
<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать эффективные формы мотивации персонала, соответствующие ситуации в организации; – выбирать эффективный стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации; – анализировать процессы командообразования 	1 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -идентифицирует формы мотивации персонала в конкретной ситуации; -определяет стиль лидерства в конкретной ситуации; -определяет уровень командных формх деятельности в конкретной ситуации; -определяет тип организационной культуры в конкретной ситуации.

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<p>и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить диагностику организационной культуры. 	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -оценивает эффективность моделей мотивации персонала; -оценивает эффективность существующего стиля лидерства; -характеризует уровень командных форм деятельности в конкретной ситуации; -оценивает эффективность организационной культуры в конкретной ситуации.
<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками развития и совершенствования лидерских качеств; – навыками командообразования; – инструментами диагностики организационной культуры. 	1 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -анализирует способы развития и совершенствования лидерских качеств; -оценивает процесс командообразования; -выбирает способы диагностики организационной культуры.
	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -интерпретирует способы развития и совершенствования лидерских качеств; -проектирует процесс командообразования; -планирует способы диагностики организационной культуры.
<p><i>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).</i></p>		
<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – позитивные и негативные проявления организационного конфликта; – национальную специфику практики лидерства. 	1 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -описывает позитивные и негативные проявления организационного конфликта; -выделяет национальную специфику практики лидерства.

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -распознает способы предупреждения организационных конфликтов; -определяет место применения знаний национальной специфики практики лидерства.
<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать коммуникационные процессы, процессы управления конфликтами и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; – выделять особенности различных стилей лидерства и их национальную специфику. 	1 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -вычисляет коммуникационные процессы в организации; -обнаруживает причины организационного конфликта; -обнаруживает особенности различных стилей лидерства и их национальную специфику.
	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -оценивает ресурсы, затраченные на организацию коммуникационных процессов; -предлагает мероприятия по предотвращению организационных конфликтов; -иллюстрирует особенности различных стилей лидерства и их национальную специфику.
<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками эффективной вербальной и невербальной коммуникации; – навыками управления конфликтами и стрессом. 	1 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -оценивает уровень вербальной и невербальной коммуникации в организации; -анализирует уровень управления конфликтами и стрессом.
	2 этап формирования	<ul style="list-style-type: none"> -интерпретирует уровень вербальной и невербальной коммуникации в организации; -критикует уровень управления конфликтами и стрессом в организации.

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<i>Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3).</i>		
Знает: — стратегии взаимодействия лидера с подчиненными в организационной иерархии.	1 этап формирования	-перечисляет основные стратегии взаимодействия лидера с подчиненными в организационной иерархии.
	2 этап формирования	-раскрывает суть основных стратегий взаимодействия лидера с подчиненными в организационной иерархии.
Умеет: — оценивать эффективность стратегий взаимодействия лидера с подчиненными и степень воздействия лидера на формирование групповой сплоченности.	1 этап формирования	-определяет алгоритм оценки эффективности стратегий взаимодействия лидера с подчиненными и степень воздействия лидера на формирование групповой сплоченности.
	2 этап формирования	- вычисляет эффективность стратегий взаимодействия лидера с подчиненными и степень воздействия лидера на формирование групповой сплоченности.
Владеет: — тактическими приемами власти и косвенными методами влияния лидера на подчиненных при осуществлении организационных мероприятий.	1 этап формирования	-анализирует тактические приемы власти и косвенные методы влияния лидера на подчиненных при осуществлении организационных мероприятий.
	2 этап формирования	-планирует тактические приемы власти и косвенные методы влияния лидера на подчиненных при осуществлении организационных мероприятий.

Характеристики шкалы оценивания приведены ниже.

1. Максимальное количество баллов за зачет – 30. Минимальное (зачетное) количество баллов («зачет сдан») – 15 баллов.

2. При наборе менее 15 баллов – зачет не сдан по причине недостаточного уровня знаний.

3. Зачетная оценка выставляется как сумма набранных баллов за ответы на вопросы билета и за решение задачи.

4. Ответы на вопросы билета оцениваются следующим образом:

– *1 балл*: отсутствие продемонстрированных знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта (нет ответа на вопрос) или отказ от ответа;

– *2 балла*: нет удовлетворительного ответа на вопрос, демонстрация фрагментарных знаний в рамках образовательного стандарта, незнание лекционного материала;

– *3 балла*: нет удовлетворительного ответа на вопрос, много наводящих вопросов, отсутствие ответов по основным положениям вопроса, незнание лекционного материала;

– *4 балла*: ответ удовлетворительный, оценивается как минимально необходимые знания по вопросу, при этом показано хотя бы минимальное знание всех разделов вопроса в пределах лекционного материала. При этом студентом демонстрируется достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;

– *5 баллов*: ответ удовлетворительный, достаточные знания в объеме учебной программы, ориентированные на воспроизведение; использование научной (технической) терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

– *6 баллов*: ответ удовлетворительный, студент достаточно ориентируется в основных аспектах вопроса, студент демонстрирует полные и систематизированные знания в объеме учебной программы;

– *7 баллов*: ответ хороший (достаточное знание материала), но требовались наводящие вопросы, студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы;

– *8 баллов*: ответ хороший, ответом достаточно охвачены все разделы вопроса, единичные наводящие вопросы; студент демонстрирует способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы;

– *9 баллов*: систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы; студент демонстрирует способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы;

– *10 баллов*: ответ на вопрос полный, не было необходимости в дополнительных (наводящих вопросах); студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы.

5. Решение задачи оценивается так:

– *10 баллов*: задание выполнено на 91-100 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *9 баллов*: задание выполнено на 86-90 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *8 баллов*: задание выполнено на 81-85 %, ход решения правильный, незначительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает некоторые затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *7 баллов*: задание выполнено на 74-80 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *6 баллов*: задание выполнено на 66-75 %, подход к решению правильный, есть ошибки, оформление с незначительными погрешностями, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *5 баллов*: задание выполнено на 60-65 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *4 балла*: задание выполнено на 55-59 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *3 балла*: задание выполнено на 41-54 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, неправильная интерпретация выводов, студент дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– *2 балла*: задание выполнено на 20-40 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, выводы отсутствуют; не может прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– *1 балл*: задание выполнено не менее, чем на 20 %, решение содержит грубые ошибки, студент не может прокомментировать ход решения задачи, не способен сформулировать выводы по работе.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Примерный перечень контрольных вопросов для проведения устного опроса

1. Понятие и сущность лидерства.
2. История формирования представлений о феномене лидерства и формы его реализации.
3. Основные теории лидерства.
4. Сравнительный анализ концепций лидерства, их преимуществ и ограничений.
5. Типологии лидерства. Источники власти.
6. Концепция харизматического лидерства.
7. Основные подходы к описанию, определению и формированию лидерского потенциала.
8. Выявление склонностей к лидерству, определение предпочтительного типа лидерства.
9. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества лидера.
10. Этика лидера: понятие, определение этичности.
11. Фундаментальные принципы этики лидера.
12. Социальная ответственность лидера и его организации.
13. Лидер и система.
14. Анализ существующей модели взаимодействия с подчиненными и оценка их эффективности.
15. Понятие результативной коммуникации между подчиненными и руководителями и конструктивной обратной связи.
16. Методы диагностики качеств и причин поведения других людей.
17. Мотивационный инструментарий лидера.
18. Характеристика стилей лидерства в различных культурах.
19. Роль лидера в команде.
20. Формирование эффективной управленческой команды.
21. Командные роли.
22. Критерии отбора лидерами членов управленческой команды.
23. Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам.
24. Конструктивные и деструктивные отношения в команде.
25. Признаки проблемной команды.
26. Методы сплочения команды.
27. Типы индивидуальных и групповых девиаций.
28. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп.
29. Понятие и типология конфликтов.
30. Методы диагностики и урегулирования конфликтов.
31. Способы управления в критических ситуациях.
32. Перехват управления и удержание власти.

9.6.2 Примерный перечень тем для докладов

1. Традиционные концепции лидерства.
2. Концепции ситуационного лидерства.
3. Механизмы выдвижения в лидеры.
4. Личностные предпосылки креативности.
5. Базовые навыки лидерства.
6. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
7. Согласование личных и командных целей.
8. Социально-психологическая структура команды.
9. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
10. Устранение форм отклоняющегося поведения.
11. Типология Курта Левина.
12. Лидерское поведение по Танненбауму и Шмидту.
13. Теория индивидуализированного лидерства.
14. Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
15. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла.
16. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.
17. Эмоциональный интеллект.
18. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
19. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп.
20. Власть, ее основы и источники.
21. Развитие навыков межличностных коммуникаций и навыков ведения переговоров в менеджменте.
22. Техника принятия управленческих решений в контексте лидерства.
23. Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация.
24. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации.
25. Лидерство на стадии создания организации.
26. Лидерство на стадии среднего возраста организации.
27. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.
28. Обучающиеся лидеры.
29. Лидерство руководителей и лидерство компаний.
30. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
31. Лидерство и проблемы преемственности.
32. Самосознание менеджера и путь к лидерству.
33. Многообразие стилей лидерства.
34. Эффективное лидерство.

9.6.3 Содержание тестов для текущего контроля

1. Выделите один из способов управления конфликтами
 - а) разъяснение требований к работе;
 - б) решение проблемы;
 - в) противоборство;

- г) разжигание инцидента;
- д) активизация конфликтогенов.

2. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;
- д) противоборствующих сторон.

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, только для руководящих работников;
- г) да, для руководителей низшего звена;
- д) да, для руководителей высшего звена.

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) провокационные.

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) договорные.

6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килменну?

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости;

- г) эгоизм и альтруизм;
- д) избегание и уклонение.

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

- а) межличностное, организационное, структурное;
- б) переговоры, компромисс, арбитраж;
- в) формальное, неформальное, общественное;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;
- д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди

- а) внутриличностные, межличностные, групповые;
- б) открытые, скрытые, потенциальные;
- в) спор, конкуренция, конфликт;
- г) структурные, личностные, скрытые;
- д) масштабные, локальные, внешние.

9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- а) негативные;
- б) позитивные;
- в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;
- г) нейтральные;
- д) прогнозные.

10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?

- а) внутриличностные;
- б) структурные;
- в) межличностные;
- г) переговоры;
- д) ответные агрессивные действия.

11. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?

- а) цепь команд;
- б) разъяснение требований к работе;
- в) система вознаграждения;
- г) дерево решений;
- д) сетка Бланша.

12. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?

- а) Сократу;
- б) Гераклиту;
- в) Ф.Тейлору;

- г) Г.Зиммелю;
- д) П. Дракеру.

13. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации;
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;
- в) как доказательство слабости менеджмента;
- г) как позитивное явление;
- д) как нежелательное явление.

14. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?

- а) Платон;
- б) Гераклит;
- в) Г.Зиммель;
- г) Ф.Тейлор;
- д) Э.Мейо.

15. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования;
- б) обдумывания;
- в) подведения итогов;
- г) вознаграждения за своевременную информацию;
- д) ознакомления с содержанием жалобы.

16. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты?

- 1 - по способу решения;
 - 2 - по природе возникновения;
 - 3 - по направленности воздействия;
 - 4 - по степени выраженности;
 - 5 - по количеству участников;
 - 6 – по масштабу.
- а) 1, 2, 3, 6;
 - б) 1, 2, 3, 4, 5, 6;
 - в) 2, 4, 5, 6;
 - г) 2, 3, 4, 5, 6;
 - д) 1, 2, 4, 5.

17. Условием возникновения конфликта является наличие:

- а) оппонентов и объекта конфликта;
- б) конфликтной ситуации и инцидента;

- в) оппонентов и инцидента;
- г) конфликтной ситуации и объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

18. Условия возникновения конфликта?

- а) наличие конфликтной ситуации;
- б) наличие субъекта конфликта;
- в) наличие оппонентов;
- г) объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

19. Чем знаменит С.Хэнди?

- а) он установил три уровня конфликта;
- б) предложил классическое определение конфликта;
- в) разработал типологию конфликтных личностей;
- г) составил матрицу решений конфликта;
- д) классифицировал тапы поведения в конфликте.

9.6.4 Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

1. Понятие и сущность лидерства.
2. История формирования представлений о феномене лидерства и формы его реализации.
3. Основные теории лидерства.
4. Сравнительный анализ концепций лидерства, их преимуществ и ограничений.
5. Традиционные концепции лидерства.
6. Концепции ситуационного лидерства.
7. Типологии лидерства. Источники власти.
8. Концепция харизматического лидерства.
9. Механизмы выдвижения в лидеры.
10. Основные подходы к описанию, определению и формированию лидерского потенциала.
11. Выявление склонностей к лидерству, определение предпочтительного типа лидерства.
12. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества лидера.
13. Этика лидера: понятие, определение этичности.
14. Фундаментальные принципы этики лидера.
15. Социальная ответственность лидера и его организации.
16. Лидер и система.
17. Анализ существующей модели взаимодействия с подчиненными и оценка их эффективности.
18. Понятие результативной коммуникации между подчиненными и руководителями и конструктивной обратной связи.

19. Методы диагностики качеств и причин поведения других людей.
20. Мотивационный инструментарий лидера.
21. Характеристика стилей лидерства в различных культурах.
22. Роль лидера в команде.
23. Формирование эффективной управленческой команды.
24. Командные роли.
25. Согласование личных и командных целей.
26. Критерии отбора лидерами членов управленческой команды.
27. Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам.
28. Конструктивные и деструктивные отношения в команде.
29. Признаки проблемной команды.
30. Методы сплочения команды.
31. Типы индивидуальных и групповых девиаций.
32. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп.
33. Понятие и типология конфликтов.
34. Методы диагностики и урегулирования конфликтов.
35. Способы управления в критических ситуациях.
36. Перехват управления и удержание власти.
37. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
38. Социально-психологическая структура команды.

9.6.5 Примерный перечень ситуационных задач для промежуточной аттестации в форме зачета

1. Типичная деятельность, связанная с руководством и лидерством.
 Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо охарактеризовать деятельность, связанную с руководством, деятельность, связанную с лидерством и сравнить эти два вида с помощью таблицы:

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Относится к:</i>	
	<i>руководству</i>	<i>лидерству</i>
1. Составление краткосрочных планов		
2. Руководство на примерах		
3. Расстановка кадров на выполнение соответствующей работы		
4. Приобретение и распределение ресурсов		
5. Мониторинг выполнения работ		
6. Помощь в организации командной работы		
7. Сообщение полномочий и воспитание ответственности		

<i>Содержание деятельности</i>	<i>Относится к:</i>	
	<i>руковод- ству</i>	<i>лидер- ству</i>
8. Разрешение конфликтов		
9. Преодоление проблем, связанных с дисциплиной		
10. Помощь коллегам в приобретении навыков эффективной работы		
11. Создание условий для мотивации членов команды		
12. Воодушевление сотрудников на преодоление трудностей		
13. Беседа с работниками о принятых и согласованных направлениях развития, целях и стратегии		
14. Стимулирование членов команды к выдвижению новых идей		

2. Стили управления PAEI по И.Адизесу

PAEI — это аббревиатура, обозначающая четыре основные потребности любой организации и соответствующие основные виды управленческой деятельности.

(P)roducing — производство результатов, обеспечивающее результативность организации.

(A)dministrating — администрирование, обеспечивающее эффективность организации.

(E)ntrepreneuring — предпринимательство, требующееся для осуществления изменений*.

(I)ntegrating — интеграция людей в организацию ради ее жизнеспособности и эффективности в долгосрочной перспективе.

Когда все четыре роли исполняются правильно, организация остается результативной и эффективной как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Ролевые конфликты:

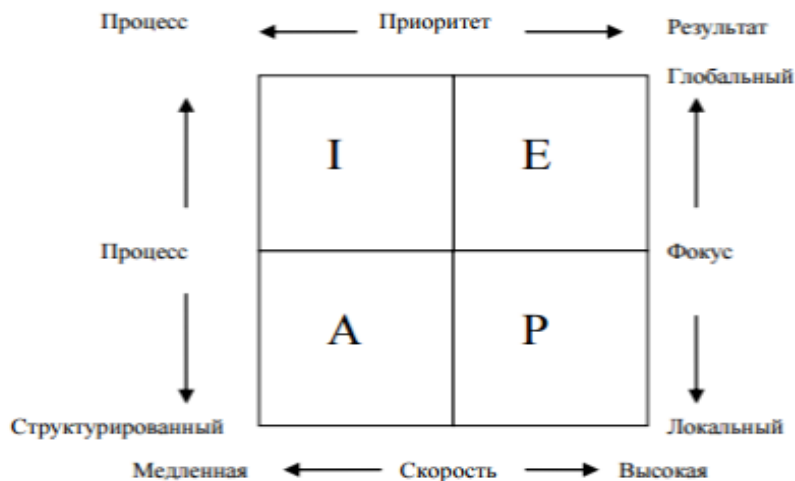
– те, кто хорош в (E)-роли, хотят перемен. Это вступает в противоречие с (A)-ролью, требующей контроля и консервативности.

– те, кто склонен к (P)-роли, отставляют в сторону чувства, сосредотачиваясь на цели, и упускают межличностные аспекты взаимодействия. Это автоматически ведет к ущемлению (I)-роли.

– исполнители (E)-роли хотят постоянных новшеств, и их мысли направлены на долгосрочную перспективу, что в свою очередь вступает в противоречие с качествами (P)-роли, которая направлена на выполнении текущих процессов.

– чем больше вы стремитесь к систематизации и установлению правил (А), тем больше боитесь перемен и новшеств (Е), и наоборот.

Преподаватель выдает рисунок "Ролевые конфликты". Необходимо объяснить, кто, с кем и почему конфликтует (на рис.)? Кто больше всех конфликтует и почему?



3. Поведенческие характеристики лидерства

Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо охарактеризовать, уверенное, неуверенное и агрессивное поведение лидера с помощью таблицы:

<i>Характеристики/Поведение</i>	<i>Уверенное</i>	<i>Неуверенное</i>	<i>Агрессивное</i>
Поза	Свободная, открытая	Скованная, закрытая, статичная	Поза превосходства
Жесты			
Мимика			
Голос			
Содержание высказываний			
Инициатива в общении			
Зрительный контакт			

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая в 6 семестре к изучению дисциплины «Лидерство», обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий и списком рекомендованной литературы. Студенту следует уяснить, что уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях и практических занятиях. Также в этом процессе важное значение имеет самостоятельная работа, направленная на вовлечение

обучающегося в самостоятельную познавательную деятельность и формирование у него методов организации такой деятельности с целью формирования самостоятельности мышления, способностей к профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации в современных условиях социально-экономического развития.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия. На первом занятии преподаватель осуществляет входной контроль по вопросам дисциплин «Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура на воздушном транспорте», «Организация, нормирование и оплата труда авиационного персонала», (п. 9.4), на которой базируется дисциплина «Лидерство» (п. 2).

В ходе лекции преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия, а также соответствующие теоретические и практические проблемы, дает задания и рекомендации для практических занятий, а также указания по выполнению обучающимся самостоятельной работы.

Задачами лекций являются:

- ознакомление обучающихся с целями, задачами и структурой дисциплины «Лидерство», ее местом в системе наук и связями с другими дисциплинами;
- краткое, но, по существу, изложение комплекса основных научных понятий, подходов, методов, принципов данной дисциплины;
- краткое изложение наиболее существенных положений, раскрытие особенно сложных, актуальных вопросов, освещение дискуссионных проблем;
- определение перспективных направлений дальнейшего развития научного знания в области лидерства.

Темы лекций и рассматриваемые в ходе их вопросы приведены в п. 5.3.

Значимым фактором полноценной и плодотворной работы обучающегося на лекции является культура ведения конспекта. Принципиально неверным, но получившим в наше время достаточно широкое распространение, является отношение к лекции как к «диктанту», который обучающийся может аккуратно и дословно записать. Слушая лекцию, необходимо научиться выделять и фиксировать ее ключевые моменты, записывая их более четко и выделяя каким-либо способом из общего текста.

Полезно применять какую-либо удобную систему сокращений и условных обозначений (из известных или выработанных самостоятельно, например, лидерство обозначать заглавной буквой Л). Применение такой системы поможет значительно ускорить процесс записи лекции. Конспект лекции предпочтительно писать в одной тетради, а не на отдельных листках, которые потом могут затеряться. Рекомендуется в конспекте лекций оставлять свободные места, или поля, например для того, чтобы была возможность записи необходимой информации при работе над материалами лекций.

При ведении конспекта лекции необходимо четко фиксировать рубрику материала – разграничение разделов, тем, вопросов, параграфов и т. п.

Обязательно следует делать специальные пометки, например, в случаях, когда какое-либо определение, положение, вывод остались неясными, сомнительными. Иногда обучающийся не успевает записать важную информацию в конспект. Тогда необходимо сделать соответствующие пометки в тексте, чтобы не забыть, восполнить эту информацию в дальнейшем.

Качественно сделанный конспект лекций поможет обучающемуся в процессе самостоятельной работы и при подготовке к сдаче зачета.

Практические занятия по дисциплине «Лидерство» проводятся в соответствии с п. 5.4 по отдельным группам. Цели практических занятий: закрепить теоретические знания, полученные студентом на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы; приобрести начальные практические умения сформировать и оценить проект решения управленческой задачи в организации, а также приобрести навыки проведения оценки эффективности управленческих решений.

Темы практических занятий заранее сообщаются обучающимся для того, чтобы они имели возможность подготовиться и проработать соответствующие теоретические вопросы дисциплины. В начале каждого практического занятия преподаватель:

- кратко доводит до обучающихся цели и задачи занятия, обращая их внимание на наиболее сложные вопросы по изучаемой теме;
- проводит устный опрос обучающихся, в ходе которого также обсуждаются дискуссионные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся представляют самостоятельно подготовленные доклады, в том числе в виде презентаций, которые выполнены в MS PowerPoint, конспектируют новую информацию и обсуждают эти доклады. Преподаватель в этом процессе может выступать в роли консультанта или модератора.

По итогам лекций и практических занятий преподаватель выставляет в журнал полученные обучающимся баллы, согласно п. 9.1 и п. 9.2. Отсутствие студента на занятиях или его неактивное участие в них может быть компенсировано самостоятельным выполнением дополнительных заданий и представлением их на проверку преподавателю в установленные им сроки.

В современных условиях перед студентом стоит важная задача – научиться работать с массивами информации. Обучающимся необходимо развивать в себе способность и потребность использовать доступные информационные возможности и ресурсы для поиска нового знания и его распространения. Обучающимся необходимо научиться управлять своей исследовательской и познавательной деятельностью в системе «информация – знание – информация». Прежде всего, для достижения этой цели, в вузе организуется самостоятельная работа обучающихся. Кроме того, современное обучение предполагает, что существенную часть времени в освоении учебной дисциплины обучающийся проводит самостоятельно. Принято считать, что такой метод обучения должен способствовать творческому овладению обучающимися специальными знаниями и навыками.

Самостоятельная работа обучающегося весьма многообразна и содержательна. Она включает следующие виды занятий (п. 5.6):

- самостоятельный поиск, анализ информации и проработка учебного материала;
- подготовку к устному опросу (перечень типовых вопросов для текущего контроля в п. 9.6.1);
- подготовку докладов (примерный перечень тем докладов в п. 9.6.2);
- подготовку к десятиминутному тесту (типовой тест в п. 9.6.3).

Систематичность занятий предполагает равномерное, в соответствии с пп. 5.2, 5.4 и 5.6, распределение объема работы в течение всего предусмотренного учебным планом срока овладения дисциплиной «Лидерство» (дисциплина изучается в течение 6-го семестра). Такой подход позволяет избежать дефицита времени, перегрузок, спешки и т. п. в завершающий период изучения дисциплины. Последовательность работы означает преемственность и логику в овладении знаниями по дисциплине «Лидерство». Данный принцип изначально заложен в учебном плане при определении очередности изучения дисциплин. Аналогичный подход применяется при определении последовательности в изучении тем дисциплины.

Завершающим этапом самостоятельной работы является подготовка к сдаче зачета по дисциплине, предполагающая интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

Зачет (промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Лидерство») позволяет определить уровень освоения обучающимся компетенций (п. 9.5) за период изучения данной дисциплины. Зачет предполагает ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов (п.9.6.4), вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение ситуационной задачи (п.9.6.5).

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 20 «Менеджмента» 15 января 2015 года, протокол № 4.

Разработчик
к.э.н., доцент



Красненкова О.А.

Заведующий кафедрой № 20 «Менеджмент»
д.т.н., доцент



Маслаков В.П.

Программа согласована
Руководитель ОПОП
д.т.н., доцент



Маслаков В.П.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 21 января 2015 года, протокол № 4.

С изменениями и дополнениями от «30» августа 2017 года, протокол №10 заседания Учебно-методического совета Университета (в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).