

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 13:40:49
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ПОЧУ ВО «МУТПИ»

В.В. Борисова

подпись

« 19 » февраля 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство в молодежной сфере

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Профиль подготовки:

Технологии реализации молодежной политики и социальных инициатив

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Москва 2026 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.3 Предлагает решения по модернизации и совершенствованию функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.03 «Лидерство в молодежной сфере» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Лидерство в молодежной сфере» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	-
Аудиторные занятия (всего)	28	28	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	14	14	-
Практические занятия (ПЗ)	14	14	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	80	80	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	72	72	-
Тестирование	8	8	-
Вид промежуточной аттестации – зачет	-	-	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем Всего	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Феномен лидерства	22	2	2	18
2.	Тема 2. Лидер и группа: создание работоспособной команды	28	4	4	20
3.	Тема 3. Теоретические основы организационного поведения	28	4	4	20
4.	Тема 4. Управление поведением индивида и группы	30	4	4	22
Всего		108	14	14	80
Зачет		-	-	-	-
Итого		108	14	14	80

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Феномен лидерства

Понятие лидерства. Природа лидерства. Содержание понятия лидерство в управлении организацией. Лидер и менеджер. Вожди и лидеры. Матрица Ю. Е. Милованова. Функции лидера. Судьба лидера. Лидеры и последователи. Формальные и неформальные лидеры. Общее и особенное феномена лидерства в молодежной среде. Характеристики и качества молодого лидера. Политическое молодежное лидерство. Основные приемы лидерской коммуникации.

Тема 2. Лидер и группа: создание работоспособной команды

Миссия команды. Принципы эффективной командной работы. Стадии развития организации и построение команды. Этапы и факторы развития команды. Действия лидера на каждом этапе. Групповая динамика: формирование, притирка, нормирование, переформирование. Стадия завершения и празднования. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды. Критерии и условия эффективной командной работы. Взаимовлияние группы и лидера. Коллективное лидерство, ситуации использования. Техники групповых обсуждения и принятия эффективных групповых решений. Ответственность лидера за результат. Стили лидера. Влияние лидерского стиля на удовлетворенность людей и эффективность индивидуальной и групповой работы. Мотивация: понятие и подходы. Управление мотивацией команды. Классический и современный способы мотивации. Потенциал и ограничения материальной мотивации в командной работе. Коммуникации и межличностное общение в команде. Доверие и общение как ценности команды.

Тема 3. Теоретические основы организационного поведения

Организационное поведение и современная парадигма социального управления. Понятие «поведение» в контексте изучаемой дисциплины. Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации. Модель организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения.

Организационное поведение и менеджмент. Этика и организационное поведение. Этическое поведение в организации. Этическая дилемма.

Тема 4. Управление поведением индивида и группы

Разнообразие и индивидуальные различия персонала в организации. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. Ценности и установки работников организации. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1. Феномен лидерства

Занятие 2-3. Лидер и группа: создание работоспособной команды

Занятие 4-5. Теоретические основы организационного поведения

Занятие 6-7. Управление поведением индивида и группы

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Пономарев, А. В. Лидерство в молодежной среде : учебное пособие / А. В. Пономарев, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков ; науч. ред. И. С. Крутько ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. – 219 с. : схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699111>

2. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>

5.2. Дополнительная литература

1. Психология лидерства : теория и практика : учебное пособие : [16+] / А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. Ю. Мазур, Е. С. Шульгина ; Институт мировых цивилизаций, Библиотека научных школ НАНО ВО «ИМЦ». – Москва : Институт мировых цивилизаций (ИМЦ), 2020. – 392 с. : схем., табл. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=622030>

2. Зубанова, Л. Б. Социология лидерства : методические основы исследования личностного влияния : учебное пособие / Л. Б. Зубанова ; Министерство культуры Российской Федерации, Челябинская государственная академия культуры и искусств, Культурологический факультет, Кафедра культурологии и социологии. – Челябинск : Челябинская государственная академия культуры и искусств, 2011. – 64 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492759>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro

2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru/>, «Гарант» <http://www.garant.ru/>

2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php/>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

5. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>

6. Сайт научного журнала «Молодой ученый» <https://moluch.ru/>

7. Департамент государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки РФ <https://minobrnauki.gov.ru/about/deps/dgmpispvsvo/>
8. Фонд президентских грантов <https://президентскиегранты.пф/>, <https://топ.гранты.пф/>
9. Фонд социально-культурных инициатив <https://fondsci.ru/>
10. Фонд поддержки молодежных инициатив «ЭРА» <https://erafoundation.ru/>
11. Фонд поддержки молодежных инициатив «Успех» <https://фондуспех.пф/>
12. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) <https://myrosmol.ru/>, <https://fadm.gov.ru/>
13. Электронная библиотека «Молодежь Содружества» <https://youthlib.mirea.ru/>, раздел Общероссийского молодёжного журнала «Наша Молодежь» https://youthlib.mirea.ru/ru/collection_books/1/103
14. Молодежный научный форум с каталогом статей <https://nauchforum.ru/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Лидерство в молодежной сфере» формирует у обучающихся компетенцию ПК-2. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 39.03.03 Организация работы с молодежью.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Лидерство в молодежной сфере» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные тестовые задания для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Лидерство в молодежной сфере», приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся

на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – тестирование, активная работа на практических занятиях. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Лидерство в молодежной сфере» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.3 Предлагает решения по модернизации и совершенствованию функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях, тестирование	Темы 1-4

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1. Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

«зачтено»:

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	Не зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над

		материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы
--	--	---

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие лидерства.
2. Природа лидерства.
3. Содержание понятия лидерство в управлении организацией.
4. Лидер и менеджер.
5. Вожди и лидеры.
6. Функции лидера.
7. Судьба лидера.
8. Лидеры и последователи.
9. Формальные и неформальные лидеры.
10. Социальные и интеллектуальные лидеры.
11. Парадокс лидера.
12. Ранние теории лидерства.
13. Традиционные концепции лидерства.
14. Теория лидерских качеств.
15. Ситуационная теория лидерства.
16. Основные политико-психологические типологии лидерства.
17. Концепция харизматичного лидера.
18. Характеристики и качества молодого лидера.
19. Политическое молодежное лидерство.
20. Основные приемы лидерской коммуникации.
21. Основные источники различий в характеристиках личности. Раскройте их содержание.
22. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.
23. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации. Источники когнитивного диссонанса.
24. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.
25. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями
26. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации. Что, согласно этих концепций, определяет поведение человека?
27. Назовите имеющиеся взаимосвязи в теории ожидания. Опишите их.
28. Раскройте содержание ключевых понятий теории ожидания: «результат», «валентность результата», «ожидания результата». К каким двум типам могут быть отнесены «ожидания»?
29. Что собой представляет теории подкрепления мотива и как они связаны с мотивацией?
30. Раскройте содержание целевой теории мотивации. Ответьте, чем направляется поведение индивида? Какова зависимость между трудностью цели и мотивацией?

31. Миссия команды.
32. Принципы эффективной командной работы.
33. Стадии развития организации и построение команды.
34. Этапы и факторы развития команды.
35. Групповая динамика: формирование, притирка, нормирование, переформирование.
36. Стадия завершения и празднования.
37. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды.
38. Критерии и условия эффективной командной работы.
39. Взаимовлияние группы и лидера.
40. Стили лидера.
41. Влияние лидерского стиля на удовлетворенность людей и эффективность индивидуальной и групповой работы.
42. Мотивация: понятие и подходы.
43. Управление мотивацией команды.
44. Классический и современный способы мотивации.
45. Коммуникации и межличностное общение в команде.
46. Доверие и общение как ценности команды.
47. Что такое организационное поведение и почему оно важно? Назовите объект и предмет организационного поведения. В чем вы видите сходство и отличие организационного поведения с другими социальными науками?
48. Какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами?
49. Каким образом организация влияет на поведение работников?
50. Какова природа работы менеджера? Раскройте функции и роли менеджера в организации. Кто такой, в вашем понимании, эффективный менеджер?
51. Осведомитель – работник, который сообщает о правонарушениях окружающих. Этично ли это? Как справляться с этическими дилеммами?
52. Что вы можете сказать о природе групп в организации, их классификации, стадиях развития. Почему люди образуют группы или вступают в них?
53. Что такое феномен социальной лени? Назовите меры по предотвращению данного феномена.
54. Опишите феномен социальной поддержки. В чем он проявляется? Как можно его использовать в интересах группы?
55. Что такое групповая сплоченность и конформность? Как сплоченность и конформность влияют на производительность группы?
56. Групповое единомыслие. Опишите основные проявления и способы преодоления группового единомыслия
57. Что такое социальный тип личности? Как влияет на поведение личности несоответствие статусов?
58. Роли, ролевая идентификация, ролевые ожидания, сущность данных понятий. Опишите на примере своей группы их влияние на эффективность работы группы.
59. На примере, раскройте влияние норм на поведение членов группы.
60. Как размер группы влияет на ее эффективность? Какой оптимальный размер, по вашему мнению, должна быть учебная группа? Объясните почему.

8.3.2. Текущий контроль (тестирование)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

Примерные вопросы тестирования

1. Что такое лидерство?

- а) Управление;
- б) Тип управленческого взаимодействия;
- в) Метод управления;
- г) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- б) Чтобы люди правильно поступали;
- в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

- а) Администратора;
- б) Профессионала;
- в) Инноватора;
- г) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:

- а) План;
- б) Видение;
- в) Подсказки;
- г) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:

- а) Даёт импульс движению;
- б) Поддерживает движение;
- в) Препятствует движению;
- г) Не влияет на движение.

6. Найдите ошибочное утверждение:

- а) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- б) Зачастую лидер не является менеджером;
- в) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- г) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Либеральный;
- г) Смешанный.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- а) Будем все решать вместе!
- б) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- в) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- г) Будем делать то, что прикажет начальство!

9. Синоним «авторитарному» стилю –

- а) Директивный;
- б) Коллегиальный;
- в) Формальный;
- г) Анархический.

10. Либеральный стиль руководства:

- а) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- б) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;

- в) Негативно воспринимается опытными работниками;
- г) Не может поддержать долгое время производительность труда.

11. Что не характерно для авторитарного стиля?

- а) Эффективность и своевременность;
- б) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- в) Большая вероятность принятия верного решения;
- г) Способствует профессиональному росту всех работников.

12. Одно из преимуществ демократического стиля –

- а) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- б) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- в) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- г) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- а) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- б) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- в) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- г) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- а) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- б) Да, межклассовая;
- в) Да, заданная системой ответственности;
- г) Нет.

15. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- а) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- б) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
- в) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- г) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

16. Что является главным мотиватором идей лидера?

- а) Цели руководства;
- б) Забота о подчиненных;
- в) Собственные желания и потребности;
- г) Успешное завершение дела.

17. Что такое власть с точки зрения лидера?

- а) Средство достижения цели.
- б) Допуск к безграничным ресурсам.
- в) Работа на благо общества.
- г) Возможность модернизации и развития предприятия.

18. Эффективность лидерства зависит от:

- а) Знаний и опыта;
- б) Объема и типа власти;

- в) Личностных характеристик;
- г) Стечения обстоятельств.

19. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- а) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- б) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- в) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- г) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

20. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?

- а) Автократ;
- б) Демократ;
- в) Либерал;
- г) Неформал.

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.3)

Примерные вопросы к зачету

1. Раскройте сущность понятия «лидерство», а также сущность лидерства в управлении организацией
2. Соотнесите понятия «лидер» и «менеджер».
3. Объясните, как происходит типологизация, классификация и сравнение лидеров и вождей в соответствии с матрицей Ю. Е. Милованова.
4. Перечислите и охарактеризуйте функции лидера.
5. Опишите различия понятий «формальный лидер» и «неформальный лидер».
6. Опишите особенности феномена лидерства в молодежной среде.
7. Дайте характеристику молодому лидеру.
8. Раскройте сущность политического молодежного лидерства.
9. Назовите основные приемы лидерской коммуникации.
10. Как определяется и в чем заключается миссия команды?
11. Назовите принципы эффективной командной работы.
12. Перечислите стадии развития организации и построение команды.
13. Назовите этапы и факторы развития команды.
14. Опишите групповую динамику: формирование, притирка, нормирование, переформирование.
15. Назовите инструменты создания и поддержания работоспособности команды.
16. Назовите критерии и условия эффективной командной работы.
17. Как формируется взаимовлияние группы и лидера?
18. Приведите ситуации и примеры использования коллективного лидерства.
19. Какие существуют техники групповых обсуждений и принятия эффективных групповых решений?
20. Назовите и охарактеризуйте стили лидера, приведите примеры для каждого стиля.
21. Как влияет лидерский стиль на удовлетворенность людей и эффективность индивидуальной и групповой работы?
22. Раскройте сущность подходов к управлению мотивацией команды.
23. Назовите сходства и различия классического и современного способов мотивации.
24. Какие существуют ограничения и потенциал материальной мотивации в

командной работе?

25. Охарактеризуйте способы построения коммуникаций и межличностного общения в команде.
26. Соотнесите понятия «организационное поведение» и «современная парадигма социального управления».
27. Перечислите и опишите типы поведения индивида в организации.
28. Раскройте сущность модели организационного поведения.
29. Перечислите факторы, влияющие на организационное поведение, и назовите источники его повышения.
30. Соотнесите понятия «организационное поведение» и «менеджмент».
31. Соотнесите понятия «этика» и «организационное поведение».
32. Раскройте сущность этического поведения в организации.
33. Раскройте сущность этической дилеммы.
34. Опишите разнообразие и индивидуальные различия персонала в организации.
35. Охарактеризуйте источники индивидуальных различий в характеристиках личности.
36. Назовите основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации.
37. Как влияет на организационное поведение возраст работников, их пол, семейное положение и продолжительность работы в организации?
38. Как ценностные ориентации и аттитюды влияют на поведение личности в организации?