

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Даниял Мавляирович
Должность: ректор ГОУ ВО «БашГУ»
Дата подписания: 01.04.2024 10:42:44
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ

Ректор _____ Д.М. Абдрахманов

"19" мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина

Б1.О.03 Лидерство и командообразование

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность Управление социальной сферой

Форма обучения

Заочная

Уфа 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 Лидерство и командообразование /сост. М.И. Халиков - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очной, заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры государственного и муниципального управления № 8 от 26.04.2022г.

Заведующий кафедрой
государственного и муниципального управления И.Ш. Рысаев

@ Халиков М.И., 2022 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
4 Структура и содержание дисциплины	5
4.1 Структура дисциплины.....	5
4.2 Содержание разделов дисциплины	8
4.3 Курсовой проект (курсовая работа)	8
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	8
5.1 Основная литература	8
5.2 Дополнительная литература.....	9
5.3 Периодические издания.....	9
5.4 Интернет-ресурсы	9
5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам).....	10
5.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим 11 видам самостоятельной работы	11
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и 15 информационные справочные системы современных информационных технологий	15
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15
Лист согласования рабочей программы дисциплины	18
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины	18
Приложения:	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	15

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Лидерство и командообразование» является формирование системы теоретических знаний и практических навыков лидерства, а также формирование умений рассмотрения различных практических задач управления в ходе формирования и развития команды.

Задачами изучения дисциплины «Лидерство и командообразование» являются:

- формирование системы знаний в области социально-психологических аспектов решения управленческих проблем;
- развитие умений в области обоснования различных подходов к решению проблем управления организациями и предприятиями, на основе лидерства и командообразования;
- формирование навыков практического рассмотрения социально-психологических аспектов в ходе группового решения управленческих задач.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Код и содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает методы организации и управления командой на основе стратегии УК-3.2 Умеет организовать командную работу и управлять командой для реализации выбранной стратегии УК-3.3 Владеет навыками организации и управления командой и разработки ее стратегии	Знать: знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения. Уметь: уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы, вносить необходимые коррективы. Владеть: владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социально-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа:	94	94
- самостоятельное изучение разделов 1-3;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
Вид итогового контроля	зачёт	зачёт

Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Феномен лидерства в менеджменте. История разработки проблемы.	36	0	2	34
2	Ситуационные модели лидерства. Модель жизненного цикла.	36	2	2	32
3	Формирование и развитие управленческих команд.	36	2	2	32
	Итого:	108	4	6	94+4 (зачет)

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Феномен лидерства в менеджменте. История разработки проблемы.

Лидерство в современном менеджменте, понятие стиля (К. Левин). Поведенческие индикаторы лидера: предлагает вариант решения, напоминает о ранее принятых решениях, распределяет полномочия. Основные подходы к описанию стиля лидерства в современном менеджменте, выделение поведенческих описаний, концепция ситуационного подхода. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Континуум стилей Р. Лайкерта. Двумерная решётка менеджмента (Р. Блейк, Дж. Мутон), классификация стилей, разработанная специалистами университета шт. Огайо. Методы диагностики стиля лидерства. Подход к лидерству в системе бережливого производства. Концепция адаптивного лидерства (К. Арджирис).

Тема 2. Ситуационные модели лидерства. Модель жизненного цикла.

Ключевые факторы управленческой ситуации в ситуационной модели Ф. Фидлера. Соотношение структурированности задачи, достаточности формальных полномочий у руководителя и сложившихся взаимоотношений руководителя и подчинённых. Понятие локуса контроля подчинённого, шкала локуса контроля (Дж. Роттер). Подход «путь – цель» Т. Митчела и Р. Хауса: инструментальный стиль и стиль поддержки. Модель жизненного цикла (П. Херси и К. Бланшард). Современные проблемы управления и задача повышения эффективности производственной деятельности.

Тема 3. Формирование и развитие управленческих команд.

Понятие управленческой команды. Концепция командного менеджмента: преимущества в сравнении с индивидуальным руководством, необходимость отвечать на вызовы (решение комплексных задач), усложнение внешней среды. Специфика управленческого труда и роли менеджера (Г. Минцберг). Подход с точки зрения командных ролей менеджера (М.Р. Белбин). Четырёх-ролевая модель управленческой команды в соответствии с классификацией И.К. Адизеса (РАЕI). Важность взаимодополнения ролей в команде, учёт ролевого распределения в ходе командообразования. Стадии развития управленческой команды: модель Брюса Такмена. Признаки эффективной команды: проактивность, эскалация проблем. Системное мышление и управленческий масштаб в стратегической команде управления (Павел Безручко).

3.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Работа в малых группах «Три ключевые компетенции менеджера. Лидерство в современном менеджменте». Кейс «Учитель и ученик».	2
2	2	Семинар «Современные подходы к лидерству в группе: ситуационный подход». Кейс про Чижика-Пыжика.	2
3	3	Кейс-анализ «Распределение ролей в управленческой	2

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
		команде (И.К. Адизес). Проактивность и эскалация проблем». Кейс «Письмо родителям»	
		Итого:	6

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине «Лидерство и командообразование» не предусмотрена учебным планом.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Бакингом, М. Это так не работает! Почему большинство управленческих подходов неэффективны и что с этим делают смелые руководители / Маркус Бакингом, Эшли Гуделл ; пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 314 с. - ISBN 978-5-9614-3308-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222558>

2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221844>

3. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха (Серия «Теория менеджмента»). - СПб.: Питер, 2011. – 368 с.

4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2012. – 702 с.

5. Питерсен, В. Стратегия как обучение: новый взгляд на процесс создания ценности и борьбы за конкурентное преимущество / Вилли Питерсен. — пер. с англ. - Москва: Интеллектуальная Литература, 2020. - 206 с. - ISBN 978-5-907274-23-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222466>

5.2 Дополнительная литература

1. Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Шетил Сандермоен; предисл. Ицхака Адизеса ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-9614-2896-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221820>

2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва: Дашков и К,

5.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» <http://scipeople.ru/event/11381/>
2. Журнал «Управление проектами» <https://pmmagazine.ru/>
3. «Эксперт» <http://expert.ru/>
4. «Профиль» <http://www.profile.ru/>
5. «Проблемы теории и практики управления» <https://urss.ru/uptp/>

5.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Сайт «Лидерство: уроки эффективного руководителя»	Сайт	https://4brain.ru/liderstvo/
2	Интернет-портал «Бережливое производство и бережное управление»	Сайт	http://www.leanzone.ru/
3	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	http://www.inesnet.ru/magazine/
4	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	http://www.aup.ru/
5	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	http://www.cfin.ru/

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем лидерства в управлении, выявления основных тенденций развития современного менеджмента и рассмотрения перспективных путей их практического применения. Задачи: систематизировать и обобщить имеющийся управленческий опыт в области технологии менеджмента, развить общие и профессиональные компетенции в части анализа и синтеза практических подходов к решению проблемы успешного лидерства и повышения эффективности управления, использованию этих управленческих технологий при решении практических задач по управлению организациями всех форм собственности.

Основным форматом практических занятий является работа в малых группах по анализу управленческих ситуаций (в том числе авторских кейсов) с подготовкой аналитических материалов, на семинарских занятиях основной формат – организованная дискуссия. В ходе анализа управленческих ситуаций

обучающиеся делятся на небольшие группы по 5-9 человек в каждой и формируют общую позицию по ситуации. Затем представители групп излагают общегрупповое решение, представляя, в случае необходимости, аналитические материалы. На заключительной стадии преподаватель подводит общий итог по кейсу.

Практические занятия, таким образом, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях. Это обеспечивает межпредметные связи, закладывает основу для изучения дисциплин (прохождения практики), связанных с освоением обучающимися основ управленческой деятельности и получением профессиональных умений и опыта практической деятельности. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется по классической схеме: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников. Предполагается, что обучающиеся уже имеют определённое представление о предмете дискуссии, а задача преподавателя, - систематизировать общую картину, углубить знания в определённой области современного менеджмента, развития и современного состояния проблемных областей науки и практики современного управления.

Одна из значимых задач подготовки обучающихся – воспитание навыков самостоятельной работы. Это один из главных резервов повышения качества подготовки специалистов. Система самостоятельной работы обучающихся - это: а) текущая работа над материалом учебной дисциплины (конспектирование лекций, работа с учебниками и ресурсами глобальной сети, электронно-библиотечных систем, выполнение упражнений, подготовка к контрольной работе и практическим занятиям); б) выполнение домашних заданий (подготовка сообщений на семинарах, выполнение индивидуально-творческих заданий, самостоятельное изучение по учебнику и другим источникам тех тем (модулей), входящих в программу, но не раскрытых в ходе лекционных занятий).

Задания для самостоятельной работы

1. Проработайте главы учебника, посвящённые групповой динамике и руководству (это часть четвёртая) – Мескон М. и др. с. 433 – 562. Какие основные подходы к феномену лидерства выделяют в современном менеджменте?
2. Изучите материал «Ситуационное лидерство при работе с командой» по книге К. Бланшара (Глава 9, с. 197 – 228). В чём заключаются признаки высокоэффективной команды (модель PERFORM)? Какие стадии развития команды выделяет Лякульсьер? Приведите примеры из практики управления командами.

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;

- сформированность общеучебных умений (универсальные компетенции);
- умения обучающегося активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и применять на практике;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, предложив её решение, критически оценить решение и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочных места.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра государственного и муниципального управления

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине Лидерство и командообразование

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность Управление в социальной сфере

Форма обучения
заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление по дисциплине «Лидерство и командообразование».

Составитель: М.И. Халиков

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры государственного и муниципального управления протокол № 10 от " 26 " мая 2021 г.

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Лидерство и командообразование

**Раздел 1 -Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Лидерство и командообразование»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа:	94	94
- самостоятельное изучение разделов 1-3;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
Вид итогового контроля	зачёт	зачёт

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
УК - 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения.	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
	Уметь: уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы, вносить	- Письменные проверочные работы. - Составление схем и таблиц. - Решение ситуационных задач.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
	необходимые коррективы.	
	<p><u>Владеть:</u> владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социально-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.</p>	<p>- Беседа по заданной теме. -Письменные проверочные работы. - Решение ситуационных задач и заданий.</p>

Оценочные средства

1. Зачётная контрольная работа

«Формирование моих лидерских качеств и моей команды»

1. Самооценка себя как лидера и разработка тренинга по формированию недостающих лидерских качеств

- 1.1. Самооценка
- 1.2. Анализ недостаточных качеств для реализации лидерства
- 1.3. Разработка тренинга по формированию недостающих лидерских качеств

2. Формирование своей команды (семья, бизнес, друзья и т.п.)

- 2.1. Характеристика команды (группы)
- 2.2. Проблемная диагностика
- 2.3. Направления, методы формирования зрелой команды (решения проблем)
- 2.4. Необходимое ресурсное лидерское обеспечение и пути его получения

2. Фонд тестовых заданий

1. Одним из основных подходов при подготовке и повышении квалификации руководителей является:

1. Исторический,
2. Классовый,
3. Компетентностный,
4. Кинематографический.

2. Три ключевые компетенции руководителя – это:
 1. Интеллектуальная, эмоциональная, волевая;
 2. Профессиональная, социальная, личностная;
 3. Нравственная, логическая, физиологическая;
 4. Вдохновляющая, направляющая, действующая.

3. Одной из распространённых классификаций тренинга является выделение тренингов:

1. Реактивных и проактивных,
2. Демократических и авторитарных,
3. Производственных и сервисных,
4. Утренних и вечерних.

4. Кроме тренинга, выделяют ещё такие интерактивные методы подготовки руководителей как:

1. Проведение соревнований по футболу и шахматный турнир;
2. Сначала лекционные занятия, потом практические;
3. Кейсы и деловые (ролевые) игры;
4. Подготовка реферата и управленческого эссе.

5. В ходе анализа командного взаимодействия наиболее продуктивным оказался подход с выделением:

1. Профессиональной специализации,
2. Возрастно-полового состава членов команды,
3. Семейного статуса членов команды и состава их семьи,
4. Ни один из перечисленных.

6. Одной из наиболее известных классификаций ролей в команде является классификация (её ещё обозначают буквами РАЕИ), предложенная:

1. Зигмундом Фрейдом;
2. Ицхаком Адизесом;
3. Майклом Портером;
4. Антоном Макаренко.

7. Управленческие решения – это:

1. Способы и средства воздействия на управляемую структуру
2. Совокупность методов и приемов работы менеджера с подчиненными
3. Вывод о необходимости воздействия управляющего субъекта на управляемый объект
4. Основные правила, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности

8. Принципы управления – это:

1. Способы и средства воздействия на управляемую структуру
2. Совокупность методов и приемов работы менеджера с подчиненными
3. Основные правила, положения, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности
4. Совокупность звеньев и отдельных работников управления, порядок их соподчиненности и взаимодействия по вертикали и горизонтали

9. В чем специфика российского менеджмента?:

1. Ставка на личность и результат
2. Ставка на коллектив и гармонию
3. Умение действовать в экстремальных условиях
4. Широкое делегирование полномочий

10. Стил ь управления – это:

1. Совокупность методов и приемов управленческой деятельности, присущих тому или иному субъекту управления
2. Организация и техника личной работы менеджера
3. Основные правила, положения, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности
4. Совокупность звеньев и отдельных работников управления, порядок их соподчиненности и взаимодействия по вертикали и горизонтали

11. Что такое стилевой диапазон менеджера?:

1. Совокупность стилей управления
2. Возможности менеджера в управлении ситуацией, подчиненными
3. Возможности руководителя маневрировать в работе с подчиненными
4. Возможности менеджера в использовании различных стилей управления

12. Выделение менеджеров низового, среднего и высшего уровня осуществляется на основе:

1. Выделения функциональных подразделений,
2. Горизонтального разделения труда,
3. Вертикального разделения труда,
4. Давления внешней среды на организацию.

13. Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах;
2. физическая сила;
3. ум и выдающиеся способности;
4. ни одно из указанных условий.

14. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

1. авторитарный;
2. демократический;
3. силовой;
4. прагматический.

15. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. неустойчивость в принятии решений;
4. гибкость.

16. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

1. делегирование полномочий;
2. подчинение коллектива;
3. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
4. умение решать организационные проблемы.

17. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. всё сказанное.

18. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

19. Какое утверждение правомерно для лидера?

1. он организует работу;
2. он просто существует;
3. он ведет за собой;
4. он управляет.

20. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

1. авторитетным работником.
2. формальным лидером;
3. неформальным лидером;
4. лидером-новатором

21. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

22. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

1. Неформальное
2. Формальное
3. Деструктивное
4. Харизматическое

23. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. инициативность;
4. всё перечисленное.

24. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

25. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.