

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Петровская Анна Викторовна

Должность: Директор

Дата подписания: 25.07.2023 10:05:08

Уникальный программный ключ:

798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6a5a110a8e51f98

Приложение 3

к основной профессиональной образовательной программе

по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное

управление

направленность (профиль) программы Государственное и муниципальное

управление в экономике региона

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.01 ЛИДЕРСТВО (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

**Направленность (профиль) программы Государственное и муниципальное управление
в экономике региона**

Уровень высшего образования Магистратура

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2023 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала
РЭУ им. Г.В. Плеханова Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и
государственного управления

протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ..... | 4 |
| Цель и задачи освоения дисциплины | 4 |
| Место дисциплины в структуре образовательной программы | 4 |
| Объем дисциплины и виды учебной работы..... | 4 |
| Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине | 5 |
| II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 7 |
| III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 14 |
| РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА | 14 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ..... | 15 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ | 15 |
| ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 15 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ..... | 15 |
| МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 15 |
| IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | 16 |
| V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 16 |
| VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ | 17 |
| VII. АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ..... | 27 |

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Цель изучения учебной дисциплины «Лидерство (продвинутый уровень)» – формирование у студентов представлений о теоретических аспектах социального лидерства, сущности реализации лидерских позиций в условиях современных подходов к функционированию социальной организации.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование у студентов системного лидерского мышления;
- овладение навыками управления индивидуальной и групповой работой;
- познание собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей;
- восприятие лидерского поведения как наиболее адекватного в управлении персоналом и наиболее эффективной формы влияния на поведение работников;
- применение наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента;
- овладение навыками организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- приобретение навыков формирования высокопродуктивной команды и поддержания ее продуктивности.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Лидерство (продвинутый уровень)» относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| Показатели объема дисциплины | Всего часов по формам обучения | |
|---|--------------------------------|---------|
| | очная | заочная |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 3 ЗЕТ | |
| Объем дисциплины в акад. часах | 108 | |
| Промежуточная аттестация: форма | Зачет | Зачет |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего: | 18 | 8 |
| 1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе: | 16 | 6 |
| • лекции | 6 | 2 |
| • практические занятия | 10 | 4 |
| • лабораторные занятия | - | - |
| в том числе практическая подготовка | - | - |
| 2. Индивидуальные консультации (ИК)** (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов) | - | - |
| 3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) (заполняется при наличии по дисциплине курсовых | 2 | 2 |

| | | |
|---|-----------|------------|
| <i>работ/проектов)</i> | | |
| 4. Консультация перед экзаменом (КЭ) | - | - |
| 5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк) | - | - |
| Самостоятельная работа (СР), всего: | 90 | 100 |
| в том числе: | | |
| • самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) (<i>заполняется при наличии экзамена по дисциплине</i>) | - | 2 |
| • самостоятельная работа в семестре (СРС) | 90 | 98 |
| в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу (<i>заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов</i>) | - | - |
| • повторение лекционного материала | - | - |
| • подготовка к тестированию | - | - |
| • подготовка доклада | - | - |
| • и другие виды | 90 | 98 |

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

| Формируемые компетенции (код и наименование компетенции) | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора) | Результаты обучения (знания, умения) |
|--|---|---|
| УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды | УК-3.1. 3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-2. Знает методы и технологии организации эффективной команды УК-3.1. У-1. Умеет определять роли и ставить задачи для каждого участника команды УК-3.1. У-2. Умеет проектировать методы эффективной командной работы УК-3.1. У-3. Умеет формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений |
| | УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия | УК-3.2. 3-1. Знает содержание и нормы эффективной организации командной работы УК-3.2. 3-2. Знает методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия УК-3.2. 3-3. Знает принципы предоставления обратной связи УК-3.2. У-1. Умеет эффективно |

| | | |
|---|--|---|
| | | использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач УК-3.2. У-2. Умеет разрабатывать стратегию командного взаимодействия УК-3.2. У-3. Умеет обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами |
| УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста | УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты |
| | УК-6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования | УК-6.2. 3-1. Знает методы анализа результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-6.2. У-1. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития |

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Трудоемкость*, академические часы | | | | | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения (знания, умения) | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | |
|-------------------------|--|-----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|--|-----------------------------------|---|---|------------------|--------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа/ КЭ, Катгэк, Катг | | | | | Всего |
| Семестр 2 (очная форма) | | | | | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Понятие, сущность и функции лидерства в государственном управлении | 1 | 2 | - | - | 18 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Т., Э. |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|----|--------------------------------------|---|------------------|--------|
| 2. | Тема 2. Основные теории и подходы к лидерству | 1 | 2 | - | - | 18 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Т., Э. |
| 3. | Тема 3. Лидерство и эффективное взаимодействие в системе государственного управления | 2 | 2 | - | - | 18 | 22 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., К., Гр.д. | Э. |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----------|-----------|----------|----------|-----------|------------|--------------------------------------|---|------------------|----|
| 4. | Тема 4. Проблемы лидерства на государственной службе | 1 | 2 | - | - | 18 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д., К. | Э. |
| 5. | Тема 5. Перспективы лидерства в госуправлении | 1 | 2 | | | 18 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Э. |
| | Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) | - | - | - | - | -/2 | 2 | | | | |
| | Итого | 6 | 10 | - | - | 90 | 108 | | | | |

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций для обучающихся заочной формы обучения

Таблица 3.1

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Трудоемкость*, академические часы | | | | | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения (знания, умения) | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | |
|--------|--|-----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|--|-----------------------------------|---|---|------------------|--------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт | | | | | Всего |
| Курс 2 | | | | | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Понятие, сущность и функции лидерства в государственном управлении | 1 | - | - | - | 20 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Т., Э. |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|----|----|--------------------------------------|---|------------------|--------|
| 2. | Тема 2. Основные теории и подходы к лидерству | 1 | - | - | - | 20 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Т., Э. |
| 3. | Тема 3. Лидерство и эффективное взаимодействие в системе государственного управления | - | 2 | - | - | 20 | 22 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., К., Гр.д. | Э. |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|--------------|------------|--------------------------------------|---|------------------|----|
| 4. | Тема 4. Проблемы лидерства на государственной службе | - | 1 | - | - | 20 | 21 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д., К. | Э. |
| 5. | Тема 5. Перспективы лидерства в госуправлении | - | 1 | | | 18 | 19 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | УК-3.1. 3.1 УК-3.1. 3.2 УК-3.1. У.1 УК-3.1. У.2 УК-3.1. У.3 УК-3.2. 3.1 УК-3.2. 3.2 УК-3.2. 3.3 УК-3.2. У.1 УК-3.2. У.2 УК-3.2. У.3 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. 3.2 УК-6.1. 3.1 УК-6.1. У.1 УК-6.2. 3.1 УК-6.2. У.1 | О., Гр.д. | Э. |
| | самостоятельная работа в период экз. сессии (СРЭК) | - | - | - | - | 2/- | 2 | | | | |
| | Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) | - | - | - | - | -/2 | 2 | | | | |
| | Итого | 2 | 4 | - | - | 100/2 | 108 | | | | |

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.), Групповая дискуссия (Гр.д.), Кейс (К.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Эссе (Э.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 156 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=368808>
2. Клоусон, Д. Д. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину: Практическое руководство / Клоусон Д. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 519 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333384>
3. Практический менеджмент : учебное пособие / под общ. ред. Э. М. Короткова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 330 с. - (Высшее образование: Магистратура).
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=345517>

Дополнительная литература:

1. Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве: монография / Ю. Г. Волков; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. - 126 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=374996>
2. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333710>
3. Лидерство / Шалунова М. – М.: Альпина Паблишер, 2016. - 224 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=81686>
4. Власть и лидеры в восприятии российских граждан. Четверть века наблюдений (1993—2018): монография / отв. ред. Е. Б. Шестопап. - Москва: Издательство «Весь Мир», 2019. - 656 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358636>
5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / Кови С., - 7-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 302 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=85526>
6. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333372>

Нормативные правовые документы:

1. "Конституция Российской Федерации"(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019).Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об обществах с ограниченной ответственностью" Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

<https://rosstat.gov.ru/> - Росстат РФ

<https://regulation.gov.ru/> - Федеральный портал проектов НПА

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://www.kremlin.ru/> - сайт Президента РФ

<http://government.ru/> - сайт Правительства РФ

<http://duma.gov.ru/> - сайт Государственной Думы ФС РФ

<http://council.gov.ru/> - сайт Совета Федерации ФС РФ

<https://www.economy.gov.ru/> - сайт Минэкономразвития

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10

Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,

Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,

PeaZip,

Adobe Acrobat Reader DC

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Лидерство (продвинутый уровень)» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия, лабораторные занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации:

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине для студентов очной, заочной и очно-заочной формы обучения по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы магистратуры «Государственное и муниципальное управление в экономике региона» проводится с помощью шкал оценки по видам оценочных средств, формам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценивание результатов контроля осуществляется по традиционной четырех балльной шкале согласно следующим критериям.

Таблица 1

| Виды работ | Максимальное количество баллов |
|---|--------------------------------|
| Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях | 20 |
| Текущий контроль | 20 |
| Творческий рейтинг | 20 |
| Промежуточная аттестация (зачет) | 40 |
| ИТОГО | 100 |

Критерии оценки опроса:

- «отлично» - студент проявляет глубокие знания и навыки, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;
- «хорошо» - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;
- «удовлетворительно» - студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;
- «неудовлетворительно» - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций.

Критерии оценки групповой дискуссии:

- «отлично» - выставляется студенту, если продемонстрировал точность аргументов (использование причинно-следственных связей), логичность (соответствие контраргументов высказанным аргументам, корректность используемой терминологии с научной точки зрения (правдивость, достоверность, точность определений));
- «хорошо» - выставляется студенту, если продемонстрировал видение сути проблемы, отделение фактов от субъективных мнений, незначительное использование примеров (аргументированность);
- «удовлетворительно» - выставляется студенту, если определил суть проблемы при низкой корректности по отношению к оппоненту (толерантность, уважение других взглядов,

отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь) и аргументированности;

- «неудовлетворительно» - выставляется студенту, если не видит сути проблемы, отсутствует четкая формулировка аргументов и контраргументов.

Критерии оценки тестов:

- «отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

- «хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

- «удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

- «неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 49% и менее.

Критерии оценки эссе:

- «отлично» - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

- «хорошо» - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

- «удовлетворительно» - выставляется студенту, если эссе в целом раскрывает суть проблемы, но содержание поверхностное, слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

- «неудовлетворительно» - выставляется студенту, если содержание эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, либо не содержит авторских умозаключений и не отражает проработку материала по поставленной проблеме.

Критерии оценки кейсов:

- «отлично» - студент проявляет глубокие знания и навыки, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

- «хорошо» - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;

- «удовлетворительно» - студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

- «неудовлетворительно» - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций.

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Перечень вопросов к зачету:

1. Сущность и динамика лидерства.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Основные подходы к лидерству.

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных средств

4. Теория личностных качеств лидерства.
5. Теория лидерства Р. Стогдилла.
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
7. Факторы формирования лидерства.
8. Лидерство, основанное на страхе.
9. Лидерство, основанное на убеждении.
10. Лидерство, основанное на знании.
11. Критерии эффективного лидерства.
12. Поведенческие теории лидерства.
13. Модель лидерства Р.Лайкерта.
14. Ситуационные теории лидерства.
15. Теория ситуационного лидерства Блейка-Моутона
16. Теория лидерства Херси-Бланшара
17. Модель лидерства Фидлера.
18. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
19. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
20. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
21. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
22. Основные стили лидерства и их характеристика.
23. Особенности лидерства в госуправлении.
24. Потребность в лидерах на государственной службе: ее истоки и предпосылки.
25. Особенности лидерства на государственной службе для лидера органа государственного управления.
26. Особенности лидерства на государственной службе для лидера структурного подразделения государственного органа.
27. Особенности лидерства на государственной службе для лидера на уровне специалиста.
28. Типы лидерства на госслужбе.
29. Трансакционное и трансформационное (преобразующее) лидерство
30. Типология лидерства М.Вебера
31. Теория связующего лидерства и концепция «горячих групп»
32. Теория опосредованного лидерства Р. Фишера и А. Шарпа
33. Компоненты эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману).
34. Харизматическое лидерство.
35. Идея «распределенного» лидерства.
36. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К. Кэшмана.
37. Концепция «первичного» (базового) лидерства Д. Голмана и Р. Бояциса
38. Лидерство как управление парадоксами Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера
39. Роль лидера. Развитие лидерских качеств руководителя.
40. Механизмы выдвижения в позицию лидера
41. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
42. Управление деятельностью команды
43. Факторы командного лидерства
44. Лидерство при работе с командой. Лидер успешной команды.
45. Результативность в лидерстве (Р-функция).
46. Администрирование в лидерстве (А-функция).
47. Интеграция в лидерстве (И-функция).
48. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
49. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
50. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию
51. Характеристика стилей эффективного лидерства

52. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров.
53. Архетипы неэффективного лидерства
54. Механизмы воздействия лидера на последователей.
55. Виды лидеров цифровой эпохи (по Дейву Ульриху).
56. Ключевые группы компетенций лидерства
57. Проблема формирования лидерства в госуправлении.
58. Власть и влияние как инструменты лидерства.
59. Факторы, влияющие на лидерство на госслужбе.
60. Лидерство как один из путей усовершенствования государственной службы

Тестовые задания:

1. Лидерство – это:

- а) процесс влияния руководителя на подчиненных для достижения поставленных целей
- б) процесс оказания влияния на других лиц для достижения поставленных целей
- в) способность менеджера воздействовать на персонал на основе формальных и неформальных полномочий
- г) умение эффективно использовать ресурсы для достижения целей организации

2. Теория лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями – это:

- а) теория обстоятельств
- б) теория личностных качеств
- в) теория великого человека
- г) теория отношений

3. Составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства – это:

- а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

4. Понятие «интегративная функция» в теории лидерства означает:

- а) умение интегрировать
- б) подчинение коллектива
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
- г) умение решать трудные проблемы

5. Приведите в соответствие подход к лидерству и его характеристику:

- | | |
|------------------------------------|--|
| а) подход с позиции личных качеств | 1) рассматривает лидерство как набор привычных моделей поведения руководителя по отношению к подчиненным |
| б) поведенческий подход | 2) объясняет лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров психологических, интеллектуальных, физиологических и деловых качеств |
| в) ситуационный подход | 3) постулирует эффективность адаптивного руководства, ориентированного на реальность |
| г) современный подход | 4) утверждает, что решающую роль в менеджменте играют ситуационные факторы, не отвергая при этом важность личностных и поведенческих характеристик |

6. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р.Хауса предполагает применение следующих стилей лидерства:

- а) стиль поддержки; инструментальный стиль; партисипативный стиль; стиль, ориентированный на достижение
- б) автократический стиль; консультативный стиль; групповой стиль
- в) авторитарный стиль; демократический стиль; либеральный стиль
- г) автократический стиль; демократический стиль

7. Теория, основывающаяся на убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера – это:

- а) демократическое лидерство
- б) индивидуализированное лидерство
- в) авторитарное лидерство
- г) ситуационное лидерство

8. Эффективность в применении модели «Ситуационное лидерство» предполагает овладение тремя навыками:

- а) диагностика, гибкость и партнерство
- б) делегирование, поддержка и указание
- в) наставничество, диагностика и поддержка
- г) партнерство, делегирование и гибкость

9. Основные характеристики лидера – это (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) деятельность ограничивается рамками внутригрупповых отношений
- б) назначается официально
- в) не несет перед законом ответственность за деятельность группы и ее результаты
- г) всегда является формальным руководителем

10. Процесс влияния на основе авторитета, доверия, уважения, способностей или других ресурсов, необходимых людям, носит название _____ лидерства.

Примеры вопросов для опроса:

1. Изложите сущность лидерства в организации.
2. Прокомментируйте факторы, составляющие основу лидерства.
3. Сформулируйте общие черты и различия между руководителем и лидером.
4. Назовите основные подходы к проблеме лидерства.
5. Изложите суть современных подходов к лидерству.
6. Какие черты, на Ваш взгляд, являются наиболее значимыми для современного руководителя, претендующего на роль лидера? Обоснуйте свое мнение.

Примеры мини-кейсов:

Ситуация 1. Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы:

- а) вместе с ними примете участие в решении проблемы
- б) позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы
- в) проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость реорганизации работы коллектива

г) поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу

Ситуация 2. Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе. Вы:

а) сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность

б) подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку

в) намеренно не будете вмешиваться

г) постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты

Ситуация 3. Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач. Вы:

а) определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен

б) вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь

в) примете предложения своих подчиненных относительно необходимых перемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами

г) во избежание конфронтации оставите все, как есть

Ситуация 4. Ваши подчиненные, которые обычно способны выполнять свои обязанности хорошо, не отвечают недавно пересмотренным Вами стандартам. Вы:

а) вовлечете группу в процесс пересмотра стандартов, прибегая к жесткому контролю

б) изменив требования, будете тщательно контролировать их исполнение

в) с целью не допустить конфронтации не будете прибегать к давлению, позволите событиям развиваться естественно

г) учтете предложения коллектива при условии их соответствия новым стандартам

Ситуация 5. Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Вы:

а) предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении

б) вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания

в) обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений

г) подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива

Ситуация 6. Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся с временными трудностями. Ваши подчиненные эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей. Они работали гармонично на протяжении прошедшего года. Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнения задач. Вы:

а) вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений

б) позволите членам коллектива самим выработать решения

в) проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя

г) примите участие в обсуждении проблемы, поддержав, таким образом, своих подчиненных

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Традиционные руководители и лидеры: сравнительная характеристика.
2. Концепции поведенческого и ситуационного подходов к лидерству.
3. Лидерство как социально-экономическое явление.
4. Многоролевая структура личности лидера.
5. Формальный и неформальный лидер.
6. Лидерство как наука и искусство управления.
7. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации
8. Трансформационное руководство и харизматический подход к лидерству.
9. Факторы, влияющие на лидерство на госслужбе.
10. Проблемы лидерства на государственной службе.
11. Ключевые группы компетенций лидерства.
12. Лидерство как центр групповых интересов и процессов.
13. Лидерство как инструмент достижения цели и результата.
14. Лидерство как осуществление влияния.
15. Лидерство как один из путей усовершенствования государственной службы.

Тематика эссе:

1. Эффективное лидерство: миф или реальность?
2. Лидер и руководитель: сходства и различия.
3. Личностный ресурс в реализации лидерской позиции.
4. Особенности лидерства в государственном управлении.
5. Лидерство как фактор повышения эффективности государственного управления.
6. Основные подходы к изучению проблемы лидерства: сравнительный анализ.
7. Проблемы и перспективы лидерства в госуправлении: современный взгляд.

Типовая структура зачетного задания

| <i>Наименование оценочного средства</i> | Максимальное количество баллов |
|---|---------------------------------------|
| <i>Вопрос 1</i> | 15 |
| <i>Вопрос 2</i> | 15 |
| <i>Задание</i> | 10 |

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

| Шкала оценивания | Формируемые компетенции | Индикатор достижения компетенции | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|-------------------------|--------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| «зачтено» | УК-3 УК-6 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | Знает верно и в полном объеме: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы методы и технологии организации эффективной команды содержание и нормы эффективной организации командной работы методы и технологии оценки | Продвинутый |

| | | | | | |
|--|--|--------------|--------------------------------------|---|-------------------|
| | | | | <p>достижения эффективного командного взаимодействия</p> <p>принципы предоставления обратной связи</p> <p>основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <p>определять роли и ставить задачи для каждого участника команды</p> <p>проектировать методы эффективной командной работы</p> <p>формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений</p> <p>эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач</p> <p>разрабатывать стратегию командного взаимодействия</p> <p>обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p> <p>оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p> <p>провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>корректировать планы личного и профессионального развития</p> | |
| | | УК-3 УК-6 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | <p>Знает с незначительными замечаниями: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>методы и технологии организации эффективной команды</p> <p>содержание и нормы эффективной организации командной работы</p> <p>методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия</p> <p>принципы предоставления обратной связи</p> <p>основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>способы самооценки и самоопределения</p> | Повышенный |
| | | | | «зачтено» | |

| | | | | | |
|--|--|--------------|--------------------------------------|---|----------------|
| | | | | <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>определять роли и ставить задачи для каждого участника команды</p> <p>проектировать методы эффективной командной работы</p> <p>формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений</p> <p>эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач</p> <p>разрабатывать стратегию командного взаимодействия</p> <p>обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p> <p>оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p> <p>провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>корректировать планы личного и профессионального развития</p> | |
| | | УК-3 УК-6 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | <p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>методы и технологии организации эффективной команды</p> <p>содержание и нормы эффективной организации командной работы</p> <p>методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия</p> <p>принципы предоставления обратной связи</p> <p>основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>определять роли и ставить задачи для каждого участника команды</p> <p>проектировать методы эффективной командной работы</p> <p>формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом</p> | Базовый |
| | | | | | «зачтено» |

| | | | | | |
|--|--------------|--------------------------------------|---|--|--|
| | | | | <p>ресурсных ограничений эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач разрабатывать стратегию командного взаимодействия обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности корректировать планы личного и профессионального развития</p> | |
| | УК-3 УК-6 | УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 | <p>Не знает на базовом уровне: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы методы и технологии организации эффективной команды содержание и нормы эффективной организации командной работы методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия принципы предоставления обратной связи основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития способы самооценки и самоопределения</p> <p>Не умеет на базовом уровне: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды проектировать методы эффективной командной работы формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач разрабатывать стратегию командного взаимодействия обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами оценить возможности реализации</p> | <p>Компетенции не сформированы</p> | |
| | | | | «не зачтено» | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | собственных профессиональных целей и расставить приоритеты провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности корректировать планы личного и профессионального развития | |
|--|--|--|--|---|--|

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли
Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.ДЭ.01.01 ЛИДЕРСТВО (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)

Направление подготовки 38.04.04
ГОСУДАРСТВЕННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Направленность (профиль) программы
ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В
ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА

Уровень высшего образования Магистратура

Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Лидерство» является формирование у магистров современного научного представления о психологическом феномене «карьера» и выработать конкретные навыки и умения по планированию и организации, как личной карьеры, так и карьеры в общем плане.

Задачи учебной дисциплины «Лидерство»:

- определять потребности личности в овладении новыми знаниями и умениями;
 - знать основы личностного роста в построении карьеры;
 - сформировать собственное отношение к проблемам выбора и построения карьерного пути.
- выработать у магистрантов навыки планирования собственной карьеры и карьеры клиента.
- дать представление об основных факторах, влияющих на формирование образа лидера.

2. Содержание дисциплины:

| № п/п | Наименование разделов / тем дисциплины |
|--|--|
| 1. | Тема 1. Лидер в информационном обществе: критерии успеха при построении карьеры |
| 2. | Тема 2. Типы личности и карьерные стратегии. |
| 3. | Тема 3. Коммуникабельность и креативность как факторы успеха. |
| 4. | Тема 4. Методы активации креативного потенциала в условиях профессиональной конкуренции. |
| Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов | |

Форма контроля – зачет

Составитель:

Доцент кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, к.ф.н. Д.А. Сигида