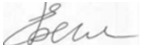


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол № 11 от « 16 » июня 2017 г.

Зав.кафедрой  Е.И.Беглова

Согласовано:
Председатель УМК института



_____/Н.Г.Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство

Вариативная часть
дисциплина по выбору

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность)
38.03.02 Менеджмент

Профиль: «Менеджмент организации»

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
Ст.преподаватель



Сафиуллина Е.А.

Для приема: 2015 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга Сафиуллина Е.А.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол от «16» июня 2017 г. № 11

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры управления проектами и маркетинга (обновлен перечень основной учебной литературы), протокол № 10 от «06» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой Беглова / Беглова Е.И.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры управления проектами и маркетинга: обновлены программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные системы. протокол № 5 от «14» января 2019 г.

Заведующий кафедрой Янгирова / Янгирова Е.И.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине.....	10
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	13
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	19
4.3. Рейтинг-план дисциплины	19
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	34
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	34
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	35
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	Error! Bookmark not defined.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать: стили управления (руководства), основы ведения переговоров, совещаний, принципы деловой переписки и электронной коммуникации	ОПК – 4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	
	Знать: закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития современного лидерства.	ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
	Знать: основные способы разрешения конфликтных ситуаций	ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
Умения	Уметь: осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	ОПК – 4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	
	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	

	Уметь: использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом	ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	ОПК – 4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	
	Владеть: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
	Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций	ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Лидерство» относится к вариативной части, дисциплиной по выбору. Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Целью изучения дисциплины «Лидерство» является усвоение студентами теоретических знаний и практических навыков в сфере управления организацией и формирования корпоративных взаимоотношений, умение осуществлять управленческий анализ, обосновывать и принимать управленческие решения с осознанием и готовностью нести за них ответственность, реализовывать функции лидера, будучи интегрированным в любой коллектив.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Этика», «Социология», «Психология», «Теория менеджмента», «Основы тайм-менеджмента», «Управление человеческими ресурсами» является необходимой для успешного прохождения практики и государственной итоговой аттестации.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины **Лидерство**
на 5 семестр
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	5/180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	88,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	36

Форма контроля:
Экзамен 5 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Всего	ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль 1. Закономерности, определяющие процессы развития и осуществления лидерства									
1.	Сущностные характеристики лидерства. Типология лидерства.	36	4	5	5	22	1, 2,3,6	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
2.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности. Механизмы реализации власти лидера.	35	5	4	4	22	1, 2,3, 8	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые

									задания, решение кейсов
Модуль 2. Условия и факторы повышения эффективности лидерства									
3.	Факторы эффективного лидерства. Общение как основной инструмент лидера.	36	4	5	5	22	1,2,3,7	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
4.	Основные направления работы лидера в группе. Развитие лидера.	35,8	5	4	4	22,8	3,4,5,9	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
						88,8			
	Экзамен	36							
	ФКР	1,2							
	Всего часов:	180	18	18	18	88,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины **Лидерство**
на 4курс
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	5/180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	4
лабораторных	6
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	153,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля:
Экзамен 4 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Всего	ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль 1. Закономерности, определяющие процессы развития и осуществления лидерства									
1.	Тема1.Сущностные характеристики лидерства. Тема2. Типология лидерства.	41	1	1	1	38	1, 2,3, 7	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
2.	Тема 3.Внутренние источники и ориентиры лидерской активности. Тема 4. Механизмы реализации власти лидера.	41	1	1	1	38	1, 2,3, 6	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов,

									тестовые задания, решение кейсов кейсов
Модуль 2. Условия и факторы повышения эффективности лидерства									
3. 4 Ф о н д о ц е	Тема 5. Факторы эффективного лидерства. Тема 6. Общение как основной инструмент лидера.	43	2	1	2	38	1,2,3,8	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
4. н о ч н ы х с р е	Тема 7. Основные направления работы лидера в группе. Тема 8. Развитие лидера.	44,8	2	1	2	39,8	3,4,7,9	Вопросы для самоконтроля к модулю, конспекты, доклады	Проверка вопросов для индивидуального и группового опроса, проверка докладов, тестовые задания, решение кейсов
д									
с	Экзамен	9							
т	ФКР	1,2							
в	Всего часов:	180	6	4	6	153,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК – 4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
Первый этап (уровень)	Знать: стили управления (руководства), основы ведения переговоров, совещаний, принципы деловой переписки и электронной коммуникации	Отсутствие знаний о стилях управления (руководства), основах ведения переговоров, совещаний, принципах деловой переписки и электронной коммуникации	Фрагментарные представления о стилях управления (руководства), основах ведения переговоров, совещаний, принципах деловой переписки и электронной коммуникации	Неполные представления о стилях управления (руководства), основах ведения переговоров, совещаний, принципах деловой переписки и электронной коммуникации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о стилях управления (руководства), основах ведения переговоров, совещаний, принципах деловой переписки и электронной коммуникации	Сформированные систематические представления о стилях управления (руководства), основах ведения переговоров, совещаний, принципах деловой переписки и электронной коммуникации
Второй этап (уровень)	Уметь: осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	Отсутствие умений осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать	Фрагментарные умения осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать	В целом успешное, но не систематическое использование умений осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания,	Сформированное умение осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать

		электронные коммуникации	электронные коммуникации	поддерживать электронные коммуникации	осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	электронные коммуникации
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	Отсутствие владения навыками психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	Фрагментарное владение навыками психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	В целом успешное, но не систематическое применение навыков психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	Успешное и систематическое применение навыков психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.

ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
Первый этап (уровень)	Знать: закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития современного лидерства.	Отсутствие знаний о закономерностях, механизмах, условиях и факторах осуществления и развития современного лидерства.	Фрагментарные представления о закономерностях, механизмах, условиях и факторах осуществления и развития современного лидерства.	Неполные представления о закономерностях, механизмах, условиях и факторах осуществления и развития современного лидерства.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о закономерностях, механизмах, условиях и факторах осуществления и развития современного лидерства.	Сформированные систематические представления о закономерностях, механизмах, условиях и факторах осуществления и развития современного лидерства.
Второй этап (уровень)	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Отсутствие умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Фрагментарные умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	В целом успешное, но не систематическое использование умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использования умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Сформированное умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Третий этап (уровень)	Владеть: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и	Отсутствие владения способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	Фрагментарное владение способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	В целом успешное, но не систематическое применение способами разрешения конфликтных	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение способами разрешения	Успешное и систематическое применение способами разрешения конфликтных ситуаций при

организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
--	---	---	---	---	--

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
Первый этап (уровень)	Знать: основные способы разрешения конфликтных ситуаций	Отсутствие знаний о основных способах разрешения конфликтных ситуаций	Фрагментарные представления о основных способах разрешения конфликтных ситуаций	Неполные представления о основных способах разрешения конфликтных ситуаций	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о основных способах разрешения конфликтных ситуаций	Сформированные систематические представления о основных способах разрешения конфликтных ситуаций
Второй этап (уровень)	Уметь: использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом	Отсутствие умений использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом	Фрагментарные умения использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом	В целом успешное, но не систематическое использование умений использовать теории лидерства для эффективного управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование теории лидерства для эффективного управления	Сформированное умение использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом

				коллективом	коллективом	
Третий этап (уровень)	Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций	Отсутствие владения методами разрешения конфликтных ситуаций	Фрагментарное владение методами разрешения конфликтных ситуаций	В целом успешное, но не систематическое применение методов разрешения конфликтных ситуаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов разрешения конфликтных ситуаций	Успешное и систематическое применение методов разрешения конфликтных ситуаций

Показатели сформированности компетенции:
Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины).

Шкалы оценивания:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

Тематика лекций и практических занятий

Тема 1. Сущностные характеристики лидерства

1. Понятие «лидер» и «лидерство»
2. Группа как пространство лидерской активности
3. Природа лидерства
4. Функции и роли лидера в группе

Тема 2. Типология лидерства

1. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства
2. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров
3. Объединенная типология лидерства

Тема 3. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности

1. Потребности как источники активности лидера
2. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности
3. Групповые нормы и поведение лидера

Тема 4. Механизмы реализации власти лидера

1. Сущность и виды власти
2. Влияние как глубинное основание власти лидера
3. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера

Тема 5. Факторы эффективного лидерства

1. Харизма, авторитет и доверие, как факторы эффективности влияния лидера
2. Личностные факторы эффективности лидерства
3. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности

Тема 6. Общение как основной инструмент лидера

1. Особенности общения в системе «лидер-группа»
2. Средства и формы общения лидера

Тема 7. Основные направления работы лидера в группе

1. Мотивирование членов группы
 2. Командообразование
- Формирование групповой культуры

Тема 8. Развитие лидера

1. Факторы и ориентиры развития лидера
2. Технологии развития лидерских качеств и умений

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать: стили управления (руководства), основы ведения переговоров, совещаний, принципы деловой переписки и электронной коммуникации	ОПК – 4	Вопросы для индивидуального и группового опроса, тест, экзаменационные вопросы
	Знать: закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития современного лидерства.	ПК – 1	Вопросы для индивидуального и группового опроса, тест, экзаменационные вопросы
	Знать: основные способы разрешения конфликтных ситуаций	ПК – 2	Вопросы для индивидуального и группового опроса, тест, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	Уметь: осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	ОПК – 4	Вопросы для самостоятельной работы; кейс, тестирование
	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК – 1	Вопросы для самостоятельной работы; кейс, тестирование
	Уметь: использовать теории лидерства для эффективного управления коллективом	ПК – 2	Вопросы для самостоятельной работы; кейс, тестирование
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера.	ОПК – 4	Вопросы для самостоятельной работы; кейс(ситуационные задачи), тестирование
	Владеть: способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной	ПК – 1	Вопросы для самостоятельной работы; кейс(ситуационные задачи), тестирование

	среде		
	Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций	ПК – 2	Вопросы для самостоятельной работы; кейс(ситуационные задачи), тестирование

Рейтинг-план дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Лидерство

(название дисциплины согласно рабочему учебному плану)

Направление Менеджмент, профиль «Менеджмент организации»

курс 3, семестр 5

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Теоретические основы логистики				
Текущий контроль				20
1. Доклады, сообщения	4	2	0	8
2. Обсуждение ситуационных задач	4	3	0	12
Рубежный контроль				15
1. Тестирование	15	1	0	15
Модуль 2. Логистика в закупочной, производственной и распределительной сфере				
Текущий контроль				20
1. Доклады, сообщения	4	2	0	8
2. Обсуждение ситуационных задач	4	3	0	12
Рубежный контроль				15
1. Тестирование	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Публикация статей	10	1	0	10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	–6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	–10
Итоговый контроль: Экзамен				30
ИТОГО				110

Перечень вопросов для экзамена

1. Определение лидерству из различных источников.
2. Сущность понятий «лидер», «лидерство».
3. Понятие и составляющие лидерского потенциала.
4. Особенности лидера как социально-психологического явления.
5. Группа как пространство лидерской активности.
6. Природа лидерства.

7. Функции и роли лидера в группе.
8. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства.
9. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров.
10. Объединенная типология лидеров.
11. Потребности как источники активности лидера.
12. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности.
13. Групповые нормы и поведение лидера.
14. Сущность и виды власти.
15. Влияние как глубинное основание власти лидера.
16. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.
17. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективного влияния лидера.
18. Личностные факторы эффективности лидерства.
19. Рациональная модель принятия решения лидером.
20. Качественно-нормативная модель принятия решения лидером.
21. Становление лидерской роли в группе.
22. Специфика реализации лидерства на различных уровнях управления.
23. Мониторинг управленческой активности лидера.
24. Стратегии достижения целей лидером в контексте организационного развития.
25. Инструментарий саморазвития лидера.
26. Специфика коммуникативных стратегий в зависимости от предпочитаемого стиля и личностных черт лидера.
27. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности.
28. Модель лидерства Блейка-Моутона.
29. Модель лидерства Херси-Бланшара.
30. Ситуационная модель лидерства Фидлера
31. Модель лидерства Оакланда.
32. Модель лидерства Тичи.
33. Особенности общения в системе «лидер-группа».
34. Активное слушание как основа конструктивного общения.
35. Развитие умения говорить.
36. Выступление как особый вид диалога.
37. Мотивирование членов группы.
38. Командообразование.
39. Формирование групповой культуры.
40. Содержание понятий «развитие» и «саморазвитие».
41. Основные факторы эффективного лидера.
42. Аксиологические технологии развития лидерских качеств и умений.
43. Специфика реализации лидерства на различных уровнях управления.
44. Мониторинг управленческой активности лидера.
45. Стратегии достижения целей лидером в контексте организационного развития.
46. Инструментарий саморазвития лидера.
47. Специфика коммуникативных стратегий в зависимости от предпочитаемого стиля и личностных черт лидера.
48. Лидер как основной носитель корпоративной культуры
49. Анализ основных подходов к теории лидерства
50. Индивидуально-психологические особенности людей. Выбор эффективных стратегий поведения. Харизма.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет Направление подготовки 38.03.02
«Менеджмент»

Экзаменационный билет № 1

1. Методы проектирования организационных структур и оценка их эффективности
2. Основные факторы эффективного лидера.
3. Практическая задача

Какую стратегию поведения в отношении своего протеже выбрать ИТ-руководителю? Как без явного конфликта указать ему на его место и роль в команде?

Руководитель продвигает сотрудника, отдает ему интересные проекты, которые мог бы вести сам, помогает развиваться, делает промоушн внутри компании. Возможно, он это делает в том числе потому, что ему самому не очень интересно это направление деятельности, возможно, потому, что хочет больше развиваться как руководитель и создать устойчивую взаимодополняющую структуру, в которой он мог бы опираться на ключевых людей.

Но в какой-то момент сотрудник начинает с ИТ-руководителем явно соперничать, дискредитируя в глазах руководства: нелестно высказываясь о его управленческих решениях, показывая, что на его месте «мог бы быть я», спорить с ним на совещаниях, нарушать договоренности и т. д.

Зав. кафедрой

Е.И. Беглова

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Критерии оценки по дисциплине «Лидерство» (в баллах) для очной формы обучения:

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.
- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.
- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.
- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Критерии оценки для заочной формы обучения:

- **«отлично»** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении

практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **«хорошо»** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретический вопрос, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- **«удовлетворительно»** баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретический вопрос студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил практические задания или при решении допущены грубые ошибки;

- **«неудовлетворительно»** баллов выставляется студенту, если ответ на теоретический вопрос свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Вопросы для группового и индивидуального опроса Вопросы к семинарским занятиям

Тема 1. «Сущностные характеристики лидерства. Типология лидерства»

Вопросы для подготовки к обсуждению:

1. Дайте определение лидерству из разных словарей (примерно не менее 10 определений).

2. Особенности лидера как социально-психологического явления. Подготовьте сравнительную характеристику руководства (менеджмента) и лидерства.

3. Сходство между лидерством и руководством.

4. Подготовьте письменно модели функций лидера в группе зарубежных и отечественных исследователей: И. Адизес, В.В. Добрынин, Ф.Ф. Дунаевский, П.М. Керженцев, Р.Л. Кричевский, М. Маккол, Х. Минцберг, Р.Х. Шакуров, Г. Черч, А. Файоль, Г. Юкл и др.

5. Функции лидера с различных точек зрения.

6. Ролевая дифференциация лидерства.

7. Как взаимосвязаны особенности группы, личностные особенности ее лидера, групповые задачи и условия их реализации?

8. Сравнение методологических подходов к исследованию лидерства. Каковы достоинства и ограничения каждого из подходов?

9. Современные подходы к лидерству.

10. Типологии лидерства и лидеров согласно первому и второму принципам лидерства, третьему и четвертому принципам лидерства.

11. Чем отличаются подходы к изучению лидерства в менеджменте и психологии? Каковы основные ограничения и достоинства обоих подходов?

12. Какова природа лидерства?

13. Лидерство в контексте разных культур.

14. В чём заключается значение мифов о лидере-герое? Какие лидерские качества включают в основной перечень черт героической личности?

15. В чём достоинства и ограничения структурных теорий лидерства?

Тема 2. «Внутренние источники и ориентиры лидерской активности. Механизмы реализации власти лидера»

Вопросы для подготовки к обсуждению:

1. Общие характеристики потребностей.
2. Потребности в лидерстве.
3. Потребности во власти.
4. Потребности в контроле.
5. Потребности в достижении.
6. Потребности в риске.
7. Основные характеристики и источники власти.
8. Виды власти. Лидерство и власть.
9. Понаблюдайте за лидером вашей студенческой группы. Попробуйте определить, какими видами власти он пользуется преимущественно, и в каких ситуациях использует тот или иной вид власти. Насколько эффективно он использует свою власть в тех или иных ситуациях?
10. Основные характеристики влияния.
11. Идентификация как способ осуществления, закрепления и сохранения влияния лидера на последователей.
12. Понятие и виды психологических воздействий.
13. Факторы эффективности психологических воздействий.
14. Что означает понятие «стиль лидерства»?
15. Какие два фактора поведения лидера лежат в основе метода «управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Моутона»?

Тема 3. «Факторы эффективного лидерства. Общение как основной инструмент лидера»

Вопросы для подготовки к обсуждению:

1. Значение харизмы, авторитета и доверия в реализации влияния лидера.
2. Негативные стороны харизмы и авторитета.
3. Коммуникация и общение.
4. Основные характеристики общения лидера.
5. Какими основными переменными определяется эффективность лидера в ситуационной модели Ф. Фидлера?
6. От чего зависит успешность лидера в ситуационной теории П. Херси и П. Бланшара?
7. В чем суть атрибутивного подхода к лидерству?
8. Каковы основные источники власти, основанной на полномочиях и власти, основанной на личных качествах?
9. Какие психологические факторы, влияющие на неудачи лидеров, выделяются в современных исследованиях ?
10. Какие черты личности, особенности поведения и ситуации рассматриваются в теориях харизматического лидерства (Р. Хауса, Конгера и Канунго и др.)?
11. В чем основное отличие трансформационного и интеракционного подходов к лидерству?
12. Перечислите основные характеристики организации. Какие стратегии используют эффективные лидеры крупных организаций и на малом предприятии?

Тема 4. «Основные направления работы лидера в группе. Развитие лидера»

Вопросы для подготовки к обсуждению:

1. Основные характеристики мотивации. Мотивирование как процесс создания, поддержания и развития мотивации.
2. Основные причины эффективного мотивирования.
3. Содержание понятий «развитие» и «саморазвитие».
4. Основные факторы эффективного развития лидера.

5. Какие гендерные различия между лидерами-женщинами и лидерами-мужчинами отмечаются в современных исследованиях?
6. Чем отличается лидер от менеджера (структура личностных черт, способы позиционирования, результат деятельности и т.д.)?
7. Как создаётся имидж успешного руководителя?
8. Тайм-менеджмент.
9. Стресс-менеджмент.
10. Селф-менеджмент.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах) для очной формы обучения

Критерии оценивания	Количество баллов
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины	4
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа;	3
Достаточно верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.	2
Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины.	1
Вопрос не раскрыт	0

Критерии оценки (в баллах) для заочной формы обучения

Критерии оценивания	Оценка
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины	Отлично
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа;	Хорошо
Достаточно верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.	Удовлетворительно

Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины.	Неудовлетворительно
--	---------------------

Пример тематики докладов

1. Проблема лидерства в политической психологии.
2. Типы лидерства.
3. Стратегии эффективного лидерства.
4. Лидерство и руководство в малой группе.
5. Основные черты современного политического лидера.
6. Этика лидера.
7. Стиль жизни лидера.
8. Социальная ответственность политического лидера.
9. Идеи лидерства в истории.
10. Харизматическое лидерство.
11. Проблема лидерства в организации.
12. Факторы становления лидера в современных организациях.
13. Функция лидера в современном обществе.
14. Креативность в бизнесе.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Основные сходства и различия типов лидерства.
17. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
18. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
19. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
20. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
21. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
22. Этапы становления лидера.
23. Лидерские качества бизнесмена.
24. Принципы этики лидера.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки (в баллах) для очной формы обучения

Критерии оценивания	Количество баллов
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины	4
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа;	3

Достаточно верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.	2
Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины.	1
Вопрос не раскрыт	0

Критерии оценки (в баллах) для заочной формы обучения

Критерии оценивания	Оценка
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины	Отлично
Полное верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа;	Хорошо
Достаточно верное раскрытие вопроса, раскрыто содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию данного предмета как учебной дисциплины, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.	Удовлетворительно
Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, определенного учебной программой дисциплины.	Неудовлетворительно

Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала:

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:

- а) Соотношение прибыли и затрат на управление
- б) Техничко-экономические показатели
- в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- г) Уровень заработной платы руководителя организации

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

- а) победу в конфликте
- б) условия функционирования организации
- в) размер заработной платы руководителя
- г) способность оказывать влияние на личность и группы людей

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

- а) неформальное

- б) формальное
- в) деструктивное
- г) харизматическое

4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- а) децентрализация полномочий
- б) преобладание неформальных коммуникаций
- в) инициативность
- г) директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- а) квалификация и целеустремления работника;
 - а) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- б) стабильность его отдачи;
- в) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- г) все перечисленные

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а) целеустремленность;
- б) решительность;
- в) настойчивость;
- г) инициативность;
- д) всё перечисленное

7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

- а) всегда;
- б) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
- в) никогда;
- г) в случае неразумных решений подчинённых

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

- а) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
- б) «открытые» менеджеры;
- в) социально активные менеджеры;
- г) ни один из названных;
- д) все названные

9. Что такое валентность вознаграждения?

- а) нерегулярность;
- б) мера ценности или приоритетности;
- в) открытость;
- г) индивидуальная направленность

10. Какие существуют типы лидеров?

- а) лидеры-организаторы;
- б) лидеры-инициаторы;
- в) лидеры-эрудиты;
- г) все указанные

11. На чём основана власть специалиста?

- а) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
- б) на взаимопомощи;
- в) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
- г) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12. Каково обязательное условие лидерства?

- а) умение побеждать в спорах;
- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий.

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

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) силовой;
- г) прагматический.

14. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) личная преданность;
- б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) неустойчивость в принятии решений;
- г) гибкость.

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

- а) делегирование полномочий;
- б) подчинение коллектива;
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- г) умение решать организационные проблемы.

16. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- а) стратегическое мышление;
- б) восприимчивость к инициативе других;
- в) настойчивость;
- г) умение маневрировать;
- д) всё сказанное.

17. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- а) менеджер имеет полную власть;
- б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) всё вышесказанное верно.

18. Чем характеризуется демократический режим управления?

- а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

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

- а) лидер/менеджер не обладает реальной властью;
- б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- в) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

20. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;
- г) самореализация;

21. На чем основываются административные методы управления?

- а) на штрафных санкциях.
- б) на законодательных и нормативных актах;
- в) на экономических интересах объектов управления;
- г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

22. Каковы общие методы управления?

- а) воспроизводственные и маркетинговые;
- б) законодательные и нормативные.
- в) административные, экономические и социально-психологические;
- г) сетевые и балансовые;

23. Что такое самоменеджмент?

- а) организация личной работы руководителя;
- б) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- в) самостоятельность в деятельности менеджера.
- г) Управление

24. На чем основываются социально-психологические методы управления?

- а) на воздействии на сознание и социальные условия.
- б) на морально-психологическом климате;
- в) на законодательных и нормативных актах;
- г) на материальном интересе работников;

25. Какое утверждение правомерно для лидера?

- а) он организует работу;
- б) он просто существует;
- в) он ведет за собой
- г) он управляет.

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

- а) авторитетным работником.
- б) формальным лидером;
- в) неформальным лидером;
- г) лидером-новатором

Процент правильных ответов	Количество баллов
90-100 %	12-15
80-89%	8-11
71-80%	5-7
61-70%	3-4
50-60%	2
менее 45%	1

Критерии оценивания тестовых заданий для заочной формы обучения

<i>Процент правильных ответов</i>	<i>Оценка</i>
80-100 %	Отлично
60-79%	Хорошо
45-59%	Удовлетворительно
Менее 45%	Неудовлетворительно

Примерные ситуационные задачи (кейсы)

Кейс №1 «Конкуренция за лидерство»

ИТ-руководитель продвигает сотрудника, отдает ему интересные проекты, которые мог бы вести сам, помогает развиваться, делает промоушн внутри компании. Возможно, он это делает в том числе потому, что ему самому не очень интересно это направление деятельности, возможно, потому, что хочет больше развиваться как руководитель и создать устойчивую взаимодополняющую структуру, в которой он мог бы опираться на ключевых людей.

Но в какой-то момент сотрудник начинает с ИТ-руководителем явно соперничать, дискредитируя в глазах руководства: нелестно высказываясь о его управленческих решениях, показывая, что на его месте «мог бы быть я», спорить с ним на совещаниях, нарушать договоренности и т. д.

Задание:

Какую стратегию поведения в отношении своего протеже выбрать ИТ-руководителю? Как без явного конфликта указать ему на его место и роль в команде?

Кейс №2 «Основа успеха Билла Гейтса»

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию "Майкрософт" обратилась корпорация "Аи Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста "Майкрософт" смогла предложить "Аи Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах "Аи Би Эм" и совместимых с ними компьютерах. Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Аи Би Эм" и "Эппл". Под руководством Гейтса "Майкрософт" установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Аи Би Эм". Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу "Уолл Стрит Джарнл", «эта стратегия основывается исключительно на силе воли

госпоина Гейтса, а также на его умения убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт"». Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт"; разботала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться. Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциал- 11 ный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы к кейсу:

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

Критерии оценивания кейса

Критерии	Количество баллов
Полнота ответа с использованием всей информации из описания ситуации	1
Обоснованность	1
Умение оперировать терминами и понятиями	1
Представленность нескольких точек зрения на проблему	1
Итого	4

Критерии оценки (в баллах) для заочной формы обучения

Критерии оценивания	Оценка
Полное верное раскрытие вопроса в кейсе, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию	Отлично
Полное верное раскрытие вопроса, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа	Хорошо
Достаточно верное раскрытие вопроса, изложено грамотным языком в определенной логической последовательности, но при этом имеет место один из недостатков: допущены одна - две неточности при освещении основного содержания ответа; допущены ошибки или более двух неточностей при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию преподавателя.	Удовлетворительно

Неполно или непоследовательно раскрыто задание кейса, не показано общее понимание вопроса	Неудовлетворительно
---	---------------------

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Живица О. В. Лидерство: учебное пособие - Москва: Университет «Синергия», 2017
Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 193 с.: ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425>
2. Котляров И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты - Минск: Белорусская наука, 2013
Котляров, И.В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты / И.В. Котляров. - Минск : Белорусская наука, 2013. - 482 с. - ISBN 978-985-08-1622-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230970>
3. Яхонтова Е. С. Основы межличностного лидерства: учебное пособие - Москва: Евразийский открытый институт, 2011
Яхонтова, Е.С. Основы межличностного лидерства: учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 215 с. - ISBN 978-5-374-00156-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90802>

Дополнительная литература:

4. Бауэр М. Курс на лидерство: альтернатива иерархической системе управления компанией - Москва: Альпина Паблишер, 2016
Бауэр, М. Курс на лидерство: альтернатива иерархической системе управления компанией / М. Бауэр; ред. О. Нижельской, Ю. Быстровой. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 198 с. - ISBN 978-5-9614-5539-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=286196>
5. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме - Москва: Институт психологии РАН, 2011
Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский. - Москва: Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - ISBN 978-5-9270-0215-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86278>
6. Зубанова Л. Б. Социология лидерства: методические основы исследования личностного влияния: учебное пособие - Челябинск: ЧГАКИ, 2011
Зубанова, Л.Б. Социология лидерства: методические основы исследования личностного влияния: учебное пособие / Л.Б. Зубанова; Министерство культуры Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинская государственная академия культуры и искусств», Культурологический факультет, Кафедра культурологии и социологии. - Челябинск: ЧГАКИ, 2011. - 64 с.: ил. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492759>
7. Куракова Н. Г., Зинов В. Г. Оценка возможности достижения технологического лидерства России в зеркале патентного анализа - Москва: Издательский дом «Дело», 2017
Куракова, Н.Г. Оценка возможности достижения технологического лидерства России в зеркале патентного анализа / Н.Г. Куракова, В.Г. Зинов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2017. - 77 с. : ил., табл. - (Научные доклады: технологическое прогнозирование). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7749-1222-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=487781>

8. Маслов В. И. Теория и практика лидерства в XXI веке - Москва, Берлин: ДиректМедиа, 2017 Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455586>
9. Ридецкая О. Г. Эффективное лидерство : хрестоматия: учебно-методический комплекс - Москва: Директ-Медиа, 2012 Ридецкая, О.Г. Эффективное лидерство: хрестоматия : учебно-методический комплекс / О.Г. Ридецкая. - Москва : Директ-Медиа, 2012. - 138 с. - ISBN 978-5-4458-0350-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117872>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации	www.gks.ru
2.	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	www.consultant.ru
3.	Управление проектами	www.projectmanagement.ru
4.	Официальный сайт Правительства Российской Федерации	www.government.ru
5.	Официальный сайт Федеральной налоговой службы	www.nalog.ru
6.	Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации	www.minfin.ru
7.	Административно-управленческий портал (для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий)	www.aup.ru
8.	Официальный сайт информационного агентства Cbonds	www.cbonds.ru
9.	Интернет-сервер «АКДИ Экономика и жизнь»	www.akdi.ru

Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

- База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
- Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
- Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>

9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>
10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>
11. Издательство «Taylor&Francis» - <https://www.tandfonline.com/>
12. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
13. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
14. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные
15. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle)

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория</p>	<p>лаборатория социально-экономического моделирования № 107: учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 18 шт.</p> <p>лаборатория анализа данных № 108: учебная мебель, доска, персональный компьютер пэвм кламас в комплекте – 17 шт.</p> <p>аудитория № 110: учебная мебель, доска, телевизор led.</p> <p>аудитория № 111: учебная мебель, доска, телевизор led.</p> <p>аудитория № 114: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.)</p> <p>аудитория №118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p> <p>аудитория № 122: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 204: учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio.</p> <p>аудитория № 207: учебная мебель, доска, телевизор led tcl.</p> <p>аудитория № 208: учебная мебель, доска, телевизор led tcl.</p> <p>аудитория № 209: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 210: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 212: учебная мебель, доска, проектор infocus.</p> <p>аудитория № 213:</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007.</p>

<p>№ 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3,</p>	<p>учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio.</p> <p>аудитория № 218: учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор infocus.</p> <p>аудитория № 220: учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 221 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 222 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 301 учебная мебель, экран на штативе, проектор aser.</p> <p>аудитория № 302 учебная мебель, персональный компьютер в комплекте hp, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок игu.</p> <p>аудитория № 305 учебная мебель, доска, проектор infocus.</p> <p>аудитория № 307 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 308 учебная мебель, доска.</p> <p>аудитория № 309 учебная мебель, доска.</p> <p>лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а учебная мебель, доска, персональный компьютер lenovo thinkcentre – 16 шт.</p> <p>лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в учебная мебель, доска, персональный компьютер в комплекте № 1 игu corp 510 – 14 шт.</p> <p>аудитория № 312 учебная мебель, доска.</p>	
---	--	--

<p>корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p> <p>5. помещения для самостоятельной работы: аудитория № 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p> <p>6. помещения для хранения и</p>		
---	--	--

профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), 118 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4)		
--	--	--

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.