

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет экономики, управления и лингвистического

сопровождения

Кафедра

менеджмента



УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

по учебной работе

Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление конфликтами

(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления)

Менеджмент организаций

Логистика

Менеджмент и администрирование в государственных и муниципальных
учреждениях

Международный менеджмент

(профиль подготовки)

Квалификация

бакалавр

(бакалавр/специалист/магистр)

Форма обучения

очная, очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цели освоения дисциплины: Дисциплина «Лидерство и управление конфликтами» формирует у студентов понимания психологической сущности лидерства, основных концепций управления конфликтами в организации для повышения эффективности управленческого труда. Тем самым учебная дисциплина вносит важный вклад в общую профессиональную подготовку бакалавра менеджмента.

Задачи: формирование у будущих бакалавров комплексного системного научного представления об основах управления конфликтами в организации. В более детальном виде задачами дисциплины являются: формирование понимания принципов лидерства в рамках малой и большой групп; изучение и умение выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения; изучение и умение применять на практике лидерских качеств.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных компетенций ПК-5 выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: курс входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлениям подготовки: 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организаций», «Логистика», «Менеджмент и администрирование в государственных и муниципальных учреждениях», «Международный менеджмент».

Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Основывается на базе дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Административный менеджмент».

Является основой для изучения следующих дисциплин:

«Эффективный менеджмент», НИР, ВКР.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ч.), практические (18 ч.) занятия и самостоятельная работа студента (54 ч.).

Дисциплина изучается для очной формы обучения на 3 курсе в 5 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Для очно-заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (10 ак.ч.), практические (10 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (88 ак.ч.).

Дисциплина изучается для очно-заочной формы обучения на 3 курсе в 5 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Лидерство и управление конфликтами» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых, организационных коммуникаций и построении профессиональной карьеры на основе современных технологий управления, в том числе в межкультурной среде.	ПК-5	ПК-5.1. Использует различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; ПК-5.2. Готовит предложения по проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры и мотивации карьерного роста, анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала; ПК-5.3. Разрабатывает программы по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат, планы профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва; ПК-5.4. Использует знания в области теории и практики для решения проблем формирования лояльности персонала на всех уровнях управления в любых организациях.

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		5
Аудиторная работа, в том числе:	36	36
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	72	72
Подготовка к лекциям	4	4
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	18	18
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	12	12
Домашнее задание	10	10
Подготовка к контрольной работе	6	6
Подготовка к коллоквиуму	-	-
Аналитический информационный поиск	5	5
Работа в библиотеке	8	8
Подготовка к экзамену	9	9
Промежуточная аттестация – зачет (З)	3 (2)	3 (2)
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	108
з.е.	3	3

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 4 темы:

- тема 1 (Основы лидерства);
- тема 2 (Стратегии создания эффективной команды);
- тема 3 (Конфликтология как область знания);
- тема 4 (Предупреждение и разрешение конфликта).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Основы лидерства	Концепции лидерства. Сущность и природа лидерства. Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие бизнес-лидеры истории. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиции разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и образы идеального лидера. Профессионализм и личностные качества лидера. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Личностные теории лидерства. Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских	8	Определение личностных качеств лидера	4	—	—

		качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда. «Фишка» в навыках лидера. Великие лидеры истории. Поведенческое и ситуационное лидерство. Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.					
2	Стратегии создания эффективной команды	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей. Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика. Реализация стилей лидерства в организации. Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей	8	Диагностика организации командной работы	4	—	—

		стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей. Инструментарий лидера. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов					
3	Конфликтология как область знания	Введение в конфликтологию. Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Общая характеристика развития научных подходов на проблему конфликта в зарубежной науке. Конфликт как одно из центральных понятий в психоанализе. Этологический подход к изучению конфликта. Понятие конфликта в зарубежных психологических теориях. Особенности развития конфликтологии в России. Три этапа в развитии конфликтологии. Основания для периодизации истории конфликтологии. Динамика интенсивности исследования проблемы конфликта различными течениями.	10	Диагностика и предупреждение конфликтов	4	—	—

		Ведущая роль психологии, политологии и социологии в развитии конфликтологии. Особенности междисциплинарных связей отраслей конфликтологии. Предмет конфликтологии - общие закономерности развития и завершения конфликтов. Сущность конфликта, его структура и динамика. Понятие конфликта в психологической науке. Определяющие сущностные признаки конфликта: наличие значимых противоречий между участниками; стремление разрешить противоречие посредством активного воздействия на оппонента, вплоть до нанесения ему урона: возникновение образа врага. Основные типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой. Их характеристика и взаимообусловленность. Структура конфликта: предмет конфликта, стороны конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации, осознание конфликтной ситуации, переход к конфликтному действию, разрешение конфликта. Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллективов. Стратегии поведения в конфликте: противоборство, компромисс, сотрудничество. избегание,					
--	--	--	--	--	--	--	--

		уступка. Методология и методы изучения конфликтов. Понятие методологии: сущность и уровни. Взаимосвязь принципов изучения конфликтов и объективной реальности. Семь общенаучных принципов исследования конфликтов: развития, конкретно-исторического подхода, всеобщей связи, единства теории, эксперимента и практики в процессе познания, системного подхода, объективности, применения основных законов и парных категорий диалектики. Общая характеристика методов изучения конфликтов. Системно-ситуационный метод изучения конфликтов. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликтов. Банк конфликтных ситуаций как источник информации о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов. Тест К.Томаса по определению стилей поведения человека в конфликтных ситуациях, его возможности и ограничения. Опросник Басса-Дярки по оценке агрессивности личности. Изучение конфликтных межличностных отношений в трудовом коллективе. Сравнительная характеристика модульного социолекта Анцупова и других методов оценки социально-психологического климата в организации. Типичные причины возникновения конфликтов. Классификация причин межличностных конфликтов. Конфликты, обусловленные общей социально-					
--	--	---	--	--	--	--	--

		экономической ситуацией в стране плохой разработанностью нормативных процедур разрешения типичных социальных противоречий, дефицитом материальных и духовных благ, традиционным выбором в социуме конфликтных способов разрешения противоречий, естественным столкновением интересов в процессе жизни и деятельности людей. Основные организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие. Типичные психологические причины межличностных конфликтов. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта. Социально-психологические и индивидуально-психологические причины межличностных конфликтов. Тревожность и агрессия в возникновении конфликтов.					
4	Предупреждение и разрешение конфликта	Основы предупреждения конфликтов. Основные психологические условия предупреждения межличностных конфликтов: поддержание в процессе взаимодействия с окружающими баланса статусов и ролей, взаимных услуг, не нанесения ущерба, баланса внешней оценки результатов деятельности и их самооценки работником, баланса взаимной зависимости в решениях и действиях, оценка состояния своей психики и управления ей. Способы предупреждения конфликтов. Информационный способ предупреждения	10	Выбор методов мотивации	6	—	—

		конфликтов. Своевременный и всесторонний обмен информацией как инструмент управления социальной ситуацией. Объективность, полнота и оперативность информации. Социально-психологическая информация. Коммуникативный способ предупреждения конфликтов. Непосредственное общение, учет групповых установок, ценностей, целей, изучение притязаний и ожиданий. Нейтрализация коммуникативных барьеров. Учет потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации. Организационный способ предупреждения конфликтов. Полнота и упорядоченность материально-технического, бытового обеспечения. поддержания организационного порядка, правовое сопровождение решений и действий. Другие способы и приемы профилактики межличностных конфликтов. Предупреждение конфликтов и стресс жизни. Стресс сущность, виды и причины. Взаимосвязь стресса и межличностных конфликтов. Общая характеристика способов профилактики стресса жизни и ситуационного стресса. Влияние уровня притязаний человека на стресс жизни. Регулирование количества и ответственности принимаемых решений. Соревнование человека с самим собой и с окружающими. Относительность оценок любых событий и проблем. Изменение человеком своего отношения к трудной ситуации как условия профилактики стресса и конфликтов. Саморегуляция человеком					
--	--	---	--	--	--	--	--

	ситуационного стресса. Основные виды психической саморегуляции. Общая характеристика аутогенной тренировки. Здоровье человека и стресс жизни. Конструктивное разрешение конфликтов. Основные принципы конструктивного разрешения конфликтов: исключение альтернативы «победа- поражение»; оценка действий, а не людей; сосредоточение внимания на интересах, а не на позициях; многовариантность решения проблемы; фрагментация конфликта; исключение конфликта; единство критериев оценки решения проблемы. Условия конструктивного решения конфликта: прекращение противодействия; наличие желания разрешить конфликт; участие третьей стороны; поддержка правого оппонента в конфликте; снижение негативных эмоций; поиск общего в интересах и целях; рассмотрение оппонента не как врага, а как партнера в решении конфликтной проблемы; высокая культура общения и другое. Роль навыков и умений конструктивного само разрешения межличностных конфликтов сотрудника учреждения в организации его общения с сослуживцами. Минимизация взаимодействия с оппонентом, односторонняя уступка, обращение за помощью к руководству и общественности, компромисс, сотрудничество как способы саморазрешения конфликтов.					
Всего аудиторных часов		18		18	—	—

Таблица 4 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудовое мкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудовое мкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Основы лидерства	Концепции лидерства. Сущность и природа лидерства. Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие бизнес-лидеры истории. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиции разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и образы идеального лидера. Профессионализм и личностные качества лидера. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Личностные теории лидерства. Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное	4	Определение личностных качеств лидера	4	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		лидерство. Харизматическое лидерство. Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда. «Фишка» в навыках лидера. Великие лидеры истории. Поведенческое и ситуационное лидерство. Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фнлдера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.					
2	Стратегии создания эффективной команды	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей. Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика. Реализация стилей лидерства в организации. Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей.	6	Диагностика организации командной работы	6	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей. Инструментарий лидера. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов					
Всего аудиторных часов			10		10		

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

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний

Код и наименование компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-5	зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

Всего по текущей работе в семестре студент может набрать 100 баллов, в том числе:

- тестовый контроль или устный опрос на коллоквиумах (2 работы) – всего 40 баллов;
- практические работы – всего 40 баллов;
- за выполнение индивидуального и домашнего задания – всего 20 баллов.

Форма аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного зачета. Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

В зачетную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице 6.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Домашнее задание

В качестве домашнего задания студенты выполняют:

- работу над составлением конспекта изученного материала.
- творческие задания;
- подготовка докладов и сообщений для обсуждения на практических занятиях.

6.3 Темы для докладов (презентаций) – индивидуальное задание

Перечень тем докладов о применении современного опыта лидерства на отечественных и зарубежных предприятиях

- 1) Портрет современного лидера бизнеса на примере ... (Ли Якокка и др.)
- 2) Лидерство в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Найк» и др.)
- 3) Лидер и руководитель.
- 4) Власть и лидерство.
- 5) Лидерство и влияние.
- 6) Статус и лидерство
- 7) Лидерство и результативность организации.
- 8) Лидерство и эффективность организации.
- 9) Психологические основы лидерства в организации.
- 10) Модель командного лидерства Белбина.
- 11) Портрет эффективного лидера восточной компании.
- 12) Портрет эффективного лидера европейской компании.
- 13) Портрет эффективного лидера американской компании.
- 14) Становление лидерства в России и Украине.
- 15) Неэффективные лидеры бизнеса.
- 16) Тема лидерства в учениях восточных мудрецов.
- 17) Школы лидерства.
- 18) Тренинги лидерства,
- 19) Бихевиористическое лидерство.
- 20) Культурные и политические различия в стиле лидерства.
- 21) Отраслевая специфика лидерства в организации.
- 22) Роль лидера в организационных изменениях.
- 23) Антилидеры.
- 24) Оценка стиля лидерства
- 25) Оценка качества эффективного лидерства.

- 26) Критерии эффективного лидерства.
- 27) Правовые основы организационного лидерства.
- 28) Опыт развития лидерства в успешных компаниях
- 29) Лидерские коммуникации в менеджменте предприятия.
- 30) Мотивация в лидерстве: роль и способы.

Перечень тем докладов о применении современного опыта управления конфликтами на отечественных и зарубежных предприятиях

- 1) Управление конфликтами в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Тайота» и др.)
- 2) Опыт управления конфликтами от преуспевающих лидеров успешных компаний мира на примере... (Ли Якокка и др.)
- 3) История становления конфликтологии и роль управления конфликтами.
- 4) Природа конфликтов и методологические основы их изучения.
- 5) Методы исследования конфликтов.
- 6) Характеристика конфликта как социального феномена.
- 7) Технологии управления конфликтами.
- 8) Проблема эволюции конфликтов.
- 9) Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
- 10) Поведение человека в трудных ситуациях.
- 11) Социальные и биологические предпосылки возникновения конфликта.
- 12) Организационно - управленческие причины конфликтов.
- 13) Личностные причины межличностных конфликтов.
- 14) Условия предупреждения внутриличностных конфликтов.
- 15) Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
- 16) Предупреждение конфликтов и стресс.
- 17) Конфликты в сфере управления.
- 18) Конфликты между начальником и подчинёнными.
- 19) Ролевые конфликты и основные способы их разрешения.
- 20) Типичные межличностные конфликты у супругов.
- 21) Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта.
- 22) Конфликты в условиях учебной деятельности.
- 23) Специфика межэтнических конфликтов.
- 24) Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
- 25) Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

6.4 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тест

1) Множество атрибутов индивида, включая различные аспекты его личности, темперамент, потребности, мотивы и ценности – это _____.

2) Способность эффективно выполнять различные виды когнитивной или поведенческой деятельности – это _____.

3) Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей – это _____.

4) Способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями – это управление _____.

5) Способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных – это управление _____.

6) Знания, умения и навыки, способности, опыт последователей в целом – это зрелость _____.

7) Не требует от лидера больших усилий по воодушевлению к работе, так как люди уже внутренне замотивированы – это зрелость _____.

8) Конкретный набор обстоятельств, который влияет на деятельность компании в данное конкретное время – это _____.

9) _____ – это небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия.

10) Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных

11) На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи

12) Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность

13) Основа действий лидера:

- 1) План;
- 2) Видение;
- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное

14) Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение

15) Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное

16) Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;
- 4) Смешанный

17) Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

18) Что не характерно для авторитарного стиля?

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;

- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- 4) Способствует профессиональному росту всех работников

19) Одно из преимуществ демократического стиля –

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

20) Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

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

21) Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- 3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет

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

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

23) Что является главным мотиватором идей лидера?

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- 3) Собственные желания и потребности;

4) Успешное завершение дела

24) Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия

25) Эффективность лидерства зависит от:

- 1) Знаний и опыта;
- 2) Объема и типа власти;
- 3) Личностных характеристик;
- 4) Стечения обстоятельств

26) Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

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

27) Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;
- 3) Все вышеперечисленное;
- 4) Нет однозначного ответа

28) Чем не определяется стиль руководства?

- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- 2) Требованиями со стороны правительства;
- 3) Уровнем развития коллектива;
- 4) Личностью лидера

29) Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

- 1) Рыба гниет с головы.
- 2) И вашим, и нашим.
- 3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- 4) Делу время, потехе час

30) С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

- 1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- 2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- 3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
- 4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический

31) В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

- 1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
- 2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- 3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- 4) Верны все варианты

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

- 1) Автократ;
- 2) Демократ;
- 3) Либерал;
- 4) Неформал

33) В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

- 1) В сфере научных исследований;
- 2) В промышленности;
- 3) В военной сфере;
- 4) В сфере машиностроения

34) Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?

- 1) Взаимоотношения с подчиненными;
- 2) Внешняя политика;
- 3) Должностные полномочия;
- 4) Структура задачи

35) Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:

- 1) теоретики
- 2) агитаторы
- 3) консерваторы

36) Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:

- 1) «отличник» (компульсивный стиль)
- 2) «артист» (демонстративный стиль)
- 3) «сподвижник» (депрессивный стиль)

37) Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:

- 1) факельная
- 2) сигнальная
- 3) побуждающая

38) Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:

- 1) легитимность
- 2) относительность
- 3) самоактуализация

39) Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:

- 1) корпоративные нормы
- 2) запрещающие нормы
- 3) нормы морали

40) Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это ... нормы:

- 1) несоциальные

- 2) правовые
- 3) групповые

41) Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

- 1) «патриарх»
- 2) «служитель»
- 3) «пожарный»

42) Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:

- 1) миссионер
- 2) дезертир
- 3) бюрократ

43) Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:

- 1) насыщаемость
- 2) ситуативная обусловленность
- 3) недолговечность

44) Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:

- 1) личностная зона
- 2) пространство потребностей
- 3) жизненное кредо

45) Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:

- 1) инициатор

- 2) эрудит
- 3) организатор

46) Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:

- 1) оптимальные
- 2) инструментальные
- 3) терминальные (предельные)

47) Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:

- 1) пример
- 2) наказание
- 3) закон

48) Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:

- 1) идеалы
- 2) детерминанты
- 3) ценности

49) «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:

- 1) социальная позиция
- 2) социальный имидж
- 3) жизненное кредо

50) Неэтический харизматический лидер:

- 1) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
- 2) использует власть только в общих целях
- 3) использует власть только в личных целях

51) Неэтический харизматический лидер:

- 1) продвигает только общее видение
- 2) продвигает только свое личное видение
- 3) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам.

6.5 Вопросы для подготовки к зачету (тестовому коллоквиуму)

- 1) В чем сущность и природа лидерств?
- 2) Лидерство, власть и влияние. Дайте определение.
- 3) Перечислите факторы формирования лидерства.
- 4) Каковы критерии эффективного лидерства?
- 5) Что такое харизматическое лидерство?
- 6) Лидерство при работе с командой.
- 7) Назовите концепции лидерства.
- 8) Теории формирования команд.
- 9) Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды.
- 10) Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика.
- 11) В чем проявляется поведение носителей стилей лидерства?
- 12) В чем заключается качество коммуникаций носителей стилей?
- 13) Навыки принятия решения носителей стилей.
- 14) Каков процесс внедрения решений носителей стилей?
- 15) Каков процесс формирования команды носителей стилей лидерства и командообразования?
- 16) В чем заключается процесс управления персоналом носителей стилей?
- 17) Назовите инструментарий лидера.
- 18) Назовите методы решения проблем на быденном уровне и простые методики.
- 19) Перечислите методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.
- 20) Типы индивидуальных и групповых девиаций. Дайте определение типам девиаций.
- 21) Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. В чем заключается их проявление?
- 22) Понятие и типология конфликтов. Перечислите методы устранения конфликтов.
- 23) В чем заключаются методы диагностики и урегулирования конфликтов?
- 24) Перечислите факторы командного лидерства.
- 25) В чем заключается результативность в лидерстве?
- 26) Предпринимательство в лидерстве.

- 27) В чем проявляется влияние стиля лидера на результативность и эффективность организации?
- 28) Перечислите характеристики стилей эффективного лидерства.
- 29) Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
- 30) Архетипы неэффективного лидерства, в чем они проявляются?
- 31) Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
- 32) Предмет и задачи конфликтологии, дайте определение понятию конфликтология.
- 33) История развития конфликтологии.
- 34) Методологические принципы анализа конфликтов.
- 35) В чем заключаются методы изучения конфликтов?
- 36) Перечислите этапы конфликтологического исследования.
- 37) Классификация конфликтов и их характеристика.
- 38) Назовите основные функции конфликтов.
- 39) Структура анализа межличностного конфликта. В чем заключается данный анализ?
- 40) Перечислите основные этапы динамики конфликта.
- 41) Биологические и социальные предпосылки конфликтного взаимодействия.
- 42) Общая характеристика типичных причин межличностных конфликтов.
- 43) В чем заключаются объективные причины конфликтного взаимодействия?
- 44) Проявление организационно-управленческих причин возникновения межличностных конфликтов. В чем они проявляются?
- 45) Социально-психологические причины возникновения межличностных конфликтов. Назовите методы их разрешения.
- 46) В чем проявляются личностные причины возникновения конфликтного взаимодействия?
- 47) Стресс и его влияние на конфликтное взаимодействие.
- 48) Назовите основные способы преодоления стресса.
- 49) Какие конфликты возникают в управленческой сфере? Назовите методы их преодоления.
- 50) В чем заключаются особенности прогнозирования и профилактики конфликтов?

6.6 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2022. - 196 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870482> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.
2. Иммельт, Д. Под напряжением. Уроки лидерства руководителя General Electric: практическое пособие / Д. Иммельт, Э. Уоллес. - Москва: Альпина Паблишер, 2022. - 345 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2099596> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.
3. Психология лидерства - Москва: Альпина Пабл., 2020. - 156 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2032549> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.
4. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь: ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Дополнительная литература:

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: практическое руководство / Ю. Аппело. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1911035> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.
2. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь: ТвГУ, 2020. — 236 с.— Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/415553> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Шихалиева, Д. С. Менеджмент: задания, кейсы, тесты: учебное пособие / Д. С. Шихалиева, Е. М. Бабанова. — Москва: МГГЭУ, 2021. — 152 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/315182> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ: официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст: электронный.

2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова: официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст: электронный.

3. Консультант студента: электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст: электронный.

4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст: электронный.

5. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS – Сублицензионный договор с ООО "Научно-производственное предприятие "ТЭД КОМПАНИ", <http://www.iprbookshop.ru/>

6. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) <https://www.gosnadzor.ru/>

7.3 Интернет-ресурсы

1. Федеральный портал «Российское образование» — <http://www.edu.ru/>

2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — <http://window.edu.ru/>

3. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — <http://fcior.edu.ru/>

4. Государственный комитет статистики ЛНР - <https://www.gkslnr.su/>

5. Министерство экономического развития ЛНР - <https://merlnr.su/>

6. Министерство промышленности и торговли ЛНР - <https://minpromlnr.su/>

7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» — <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

8. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» —

<https://www.studmed.ru>

9. Министерство образования и науки Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru>

10. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки - <http://obrnadzor.gov.ru>

11. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики - <https://minobr.su>

12. Народный совет Луганской Народной Республики - <https://nslnr.su>

13. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 — Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Предметная аудитория с мультимедийным оборудованием: персональный компьютер, проектор VIVITEL D508, колонки звуковые GENIUS, проекционный экран с учебной мебелью (столы; стулья; доска ученическая).	Корпус 6 Аудитория 412 предметная аудитория (мультимедийная)

Лист согласования РПД

Разработал
ст. преп. кафедры менеджмента

(должность)


(подпись)

И.В. Третьак

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

и.о. заведующего кафедрой менеджмента


(подпись)

Е.В. Кобзева

(Ф.И.О.)

Протокол № 1 заседания кафедры
менеджмента

от 30.08.2024 г.

И.о. декан факультета экономики,
управления и лингвистического
сопровождения


(подпись)

Э.Р.Самкова

(Ф.И.О.)

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент


(подпись)

Е.В. Кобзева

(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра


(подпись)

О.А. Коваленко

(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	