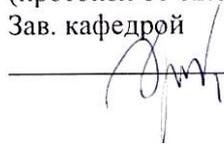


Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Институт непрерывного образования»

Рассмотрено
на заседании кафедры экономики и управления
(протокол от 02.02.2015 г. № 1)
Зав. кафедрой



В.И. Коробко
02 февраля 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НОУ ВПО «ИНО»



Цветлюк Л.С.
03 февраля 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«Лидерство, власть и конфликты в системе
государственного и муниципального управления»

для направления подготовки

38.04.04. «Государственное и муниципальное управление»,
профиль подготовки (программа) «Муниципальное управление»

(квалификация – магистр)

Москва, 2015

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Лидерство, власть и конфликты в системе государственного и муниципального управления» является формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки магистров.

Задачи дисциплины и профессиональной деятельности выпускников:
в области организационно-управленческого вида профессиональной деятельности:

- осуществление стратегического управления в интересах общества и государства (общественное служение), включая постановку общественно значимых целей, формирование условий их достижения, организацию работы для получения максимально возможных результатов;
- проведение анализа экономического состояния отраслей бюджетного сектора, отдельных организаций, определение экономических последствий подготавливаемых или принятых решений;
- проведение кадровой политики и кадрового аудита, формирование коллектива и организацию коллективной работы, умение максимально использовать кадровый потенциал, мотивируя и развивая кадры с целью обеспечения наибольшей результативности их труда;
- улучшение деятельности сотрудников организации на основе личного примера, умения обучаться и совершенствовать работу с учетом опыта и новых идей, проявления лидерских качеств, умения принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь, оценивать последствия исполнения решений;
- организация взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами);

в области административно-технологического вида профессиональной деятельности:

- применение законодательства, нормативно-правовых процедур в административной деятельности, в том числе подготовка проектов нормативных правовых актов, их технико-экономическое обоснование;
- оптимизация деловых процессов, ведение документооборота и деловой переписки с гражданами и внешними организациями, в том числе на иностранном языке;

в области консультационной и информационно-аналитической деятельности:

- консультирование государственных, некоммерческих и хозяйственных организаций;

- формирование баз данных, оценка их полноты и качества, применение этих данных для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;
- применение вычислительной техники, информационно-коммуникационных технологий, математических и статистических методов при решении управленческих задач, в целях информационного обеспечения государственного и муниципального управления;
- разработка административных регламентов, проектов должностных регламентов государственных и муниципальных служащих, должностных обязанностей сотрудников организаций;

в области проектной деятельности:

- составление прогнозов развития организаций, учреждений и отдельных отраслей и предприятий, регионов (с учетом имеющихся социальных, экологических проблем, соблюдения требований безопасности);
- разработка программ социально-экономического развития федерального, регионального и местного уровня;
- обоснование и анализ исполнения социальных и экономических программ, с использованием методов проектного анализа;
- разработка технико-экономического обоснования и определение вероятной эффективности инвестиционных проектов, в том числе и в социальной сфере;

В области научно-исследовательской и педагогической деятельности:

- участие в научно-исследовательских работах по проблемам государственного и муниципального управления, подготовка обзоров и аналитических исследований по отдельным темам специализации;
- подготовка и апробация отдельных образовательных программ и курсов, представление результатов исследований для других специалистов.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общекультурные компетенции (ОК):

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности (ОПК-1);

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3).

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции (ПК), соответствующие виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

организационно-управленческая деятельность:

- владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);
- владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях (ПК-2);
- способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями (ПК-3);
- владением способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления (ПК-4);

административно-технологическая деятельность:

- владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике (ПК-5);
- способностью вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу (ПК-10);

консультационная и информационно-аналитическая деятельность:

- способностью использовать информационные технологии для решения различных исследовательских и административных задач (ПК-12);
- способностью критически оценивать информацию и конструктивно принимать решение на основе анализа и синтеза (ПК-13);

проектная деятельность:

- способностью систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления (ПК-14);
- способностью выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации (ПК-15);
- способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях (ПК-16).

3. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина является дисциплиной по выбору вариативной части цикла Б 1.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№	Темы (разделы) дисциплины	Общий объем, академ. часы, ЗЕ	Объем контактной работы с преподавателем, академ. часы		Объем самост. работы обучающихся, академ. часы
			Объем лекционных занятий, академ. часы	Объем практических занятий, академ. часы	
1.	ПРЕДМЕТ И СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА	30	4	8	18
2.	Конфликты: типология, содержание	30	4	8	18
3.	Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях	32	4	8	20
4.	ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	34	4	8	22
	Итого:	126	16	32	78
	Контроль	18			
	Итого часов с контролем	144			
	Итого зачетных единиц (ЗЕ)	4			
Вид контроля по дисциплине: экзамен во 2 семестре					

5. Содержание программы учебной дисциплины

Тема 1. ПРЕДМЕТ И СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА

Сущность лидерства. Универсальность проявления функций лидерства. Природа лидерства. Проблемы мотивации лидерства. Теория черт. Ситуационная теория. Теория определяющей роли последователей. Интегративная теория.

Стили и типы лидерства: авторитарный стиль, демократический стиль, попустительский (пассивный, отстраненный) стиль, консервативный стиль, инициативный стиль. Формы инициативного стиля: реформационное лидерство, революционное лидерство, реалистическое лидерство авантюристическое лидерство. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.

Факторы, влияющие на лидерство. Личностные характеристики лидеров.

Тема 2. Конфликты: типология, содержание

Подходы к изучению конфликтности в России. Взаимоотношения Центра и регионов. Институциональные конфликты в регионах: их измерение. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.

Тема 3. Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях

Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения. Этапы процесса регулирования конфликта. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.

Переговоры и их особенности при конфликте. Стадии ведения переговоров. Функции переговоров. Медиация как форма разрешения конфликта. Преимущества и недостатки медиации. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора. Тактики воздействия медиатора на стороны. Функции и этапы медиации.

Тема 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Психология поведения личности. Социальная обусловленность поведения личности. Мотивы поведения. Мотивация и личность. Мотивы психорегуляции поведения личности.

Психология деятельности личности. Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности. Регрессивная стадия профессионального развития личности. Функциональное состояние субъекта деятельности. Общая характеристика функциональных состояний. Утомление. Психологический стресс. Стадии психологического стресса.

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа предполагает изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, выполнение самостоятельных заданий, подготовку рефератов.

Контроль за выполнением самостоятельной работы ведется в ходе изучения курса преподавателем на практических занятиях, а также при проверке индивидуальных заданий и письменных работ.

Задания для самостоятельной работы (и / или темы рефератов)

Темы рефератов

1. Задачи и место психологии в системе наук.
2. Феномен человека: проблема соотношения биологического, социального и духовного в человеке.
3. Проблема человека в основных психологических школах XX века.
4. Психические свойства и интегральные характеристики человека.
5. Свобода воли и личная ответственность.
6. Мышление как психологический феномен.
7. Человек как субъект, индивидуальность, личность.
8. Уникальность жизненного пути человека.
9. Основы профессионального общения. Социально-ролевое общение.
10. Эмпирическое и теоретическое мышление.
11. Анализ профессиональной деятельности специалиста и место в ней психологических и педагогических знаний.
12. Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком.
13. Субъективный мир человека как объективная реальность.
14. Средства коммуникации: невербальные средства общения.
15. Самосознание и самооценка.
16. Механизмы и формы психологической защиты.
17. Психологические механизмы воображения.
18. Цели и ценностные ориентации личности.

Темы контрольных работ

1. Межличностные конфликты в общении подростков.
2. Периодизация психического развития.
3. Кризисы развития в зрелом возрасте.
4. Волевые качества личности и их формирование.
5. Проблема личности в советской психологии.
6. Самооценка как компонент самосознания личности.
7. Темперамент как компонент психологической структуры личности.
8. Акцентуации характера.
9. Понятие и критерии зрелости личности.
10. Движущие силы, условия и механизмы развития личности.

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

Основная

- 1) Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие/ Юнити-Дана, 2012 г.
- 2) под ред. В.Н. Лавриненко. Политология: учебник/ Юнити-Дана, 2012 г.

Дополнительная

- 1) Жуков Б.М., Романов А.А., Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие/ Дашков и К, 2012 г.
- 2) Менеджмент: учебное пособие для высших учебных заведений / под ред. В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой. Юнити-Дана, 2012 г.

Периодические издания

<ol style="list-style-type: none">1. Регион: экономика и социология. Издательство: СО РАН.2. Право и экономика. Издательство: Юстицинформ.3. Законодательство и экономика. Издательство: ЗАО «Законодательство и экономика».4. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. Издательство Московского университета.5. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). Издательство Московского университета.	ЭБС «Книгафонд» (индивидуальный доступ зарегистрированного пользователя на основании контракта о предоставлении доступа к системе)
<ol style="list-style-type: none">6. Управление городом: теория и практика7. Муниципальное право8. Региональная экономика и управление: электронный научный журнал9. Экономика развития региона	Открытый каталог научных журналов научной электронной библиотеки «E LIBRARY.RU» http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_free.asp (открытый доступ зарегистрированного пользователя «НОУ ВПО ИНО»)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины:

<http://knigafund.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

Обучающиеся осваивают дисциплину (модуль) двумя типами занятий:

- Контактные занятия с преподавателем, которые регламентируются самим преподавателем
- Самостоятельная работа, в ходе которой обучающиеся самостоятельно осваивают учебный материал с использованием рекомендуемой литературой по дисциплине и электронных ресурсов. Результаты освоения учебного материала подтверждаются обучающимися на контактных занятиях с преподавателем путем устных ответов на задания для самостоятельной работы.

Виды контактной работы:

- дискуссия;
- обсуждение конкретных ситуаций по темам практических занятий.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- Система «Гарант»;
- лицензионное ПО компании IBM.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В процессе преподавания дисциплины используются следующие технические средства:

- переносной компьютер (1 шт. нетбук Assus)
- интерактивная доска Trace Board;
- система интерактивного опроса Votum-11.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общекультурные компетенции (ОК):

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности (ОПК-2);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3).

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции (ПК), соответствующие виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

организационно-управленческая деятельность:

- владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);
- владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях (ПК-2);
- способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями (ПК-3);
- владением способностью к анализу и планированию в области государственного и муниципального управления (ПК-4);

административно-технологическая деятельность:

- владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике (ПК-5);
- способностью вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу (ПК-10);

консультационная и информационно-аналитическая деятельность:

- способностью использовать информационные технологии для решения различных исследовательских и административных задач (ПК-12);
- способностью критически оценивать информацию и конструктивно принимать решение на основе анализа и синтеза (ПК-13);

проектная деятельность:

- способностью систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления (ПК-14);
- способностью выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации (ПК-15);
- способностью к кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях (ПК-16);

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии оценивания на экзамене

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично	Выполнен полный объем работы, ответ студента полный и правильный. Студент способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры
4	Хорошо	Выполнено 75% работы, ответ студента правильный, но неполный. Не приведены иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено
3	Удовлетворительно	Выполнено 50% работы, ответ правилен в основных моментах, нет иллюстрирующих примеров, нет собственного мнения студента, есть ошибки в деталях и/или они просто отсутствуют
2	Неудовлетворительно	Выполнено менее 50% работы, в ответе существенные ошибки в основных аспектах темы.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущая аттестация студентов производится лектором или преподавателем, ведущим семинарские занятия по дисциплине в следующих формах:

- опрос;
- тестирование;
- выполнение заданий на занятии;
- письменные домашние задания и т.д.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Сущность лидерства.
2. Универсальность проявления функций лидерства.
3. Природа лидерства.
4. Проблемы мотивации лидерства. Теория черт. Ситуационная теория.
5. Теория определяющей роли последователей. Интегративная теория.
6. Стили и типы лидерства
7. Формы инициативного стиля
8. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.
9. Факторы, влияющие на лидерство.
10. Личностные характеристики лидеров.
11. Подходы к изучению конфликтности в России.
12. Взаимоотношения Центра и регионов.
13. Институциональные конфликты в регионах: их измерение.
14. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера.
15. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью.
16. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.
17. Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения.
18. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты.
19. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения.
20. Этапы процесса регулирования конфликта.
21. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта.
22. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение.
23. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.
24. Переговоры и их особенности при конфликте.
25. Стадии ведения переговоров.
26. Функции переговоров.
27. Медиация как форма разрешения конфликта. Преимущества и недостатки медиации.
28. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов.
29. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора.
30. Тактики воздействия медиатора на стороны.
31. Функции и этапы медиации.

Тесты по дисциплине

1. Универсальные функции, которые возлагаются обществом на лидеров:

- а) все перечисленные
- б) диагностическая (авторитетная и своевременная оценка) и стратегическая (оптимальный курс);

- в) мобилизующая (достижение задач) и интегративная (разнородные группы ощущают себя единым целым);
- г) патронажная и арбитражная (защита от беззакония и произвола, помощь в кризисных ситуациях);
- д) персонификация явлений (ответственность как за положительные, так и за негативные последствия)

2. Теория черт:

- а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
- б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);
- в) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;
- г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных

3. Ситуационная теория:

- а) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;
- б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);
- в) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
- г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных

4. Теория определяющей роли последователей:

- а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
- б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);
- в) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;
- г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи

5. Интегративная теория

- а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
- б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);
- в) только а и б;
- г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи

д) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных

6. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на характере взаимоотношений с окружением:

- а) все перечисленные;
- б) авторитарный стиль,
- в) демократический стиль,
- г) попустительский (отстраненный) стиль;
- д) только б и в.

7. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на способности к переменам и инновациям:

- а) все перечисленные;
- б) только в и г;
- в) консервативный стиль
- г) инициативный стиль
- д) попустительский (отстраненный) стиль

8. Формы инициативного стиля лидерства:

- а) реформационное и революционное лидерство;
- б) реалистическое и авантюристическое лидерство
- в) только а и б;
- г) инструментальное лидерство,
- д) эмоциональное лидерство

9. В зависимости от природы авторитета, на котором построена власть лидера, выделяют:

- а) традиционное лидерство, предполагает влияние, основанное на вере последователей в святость традиции;
- б) харизматическое лидерство, на основе веры населения в исключительные личные качества лидера;
- в) рациональное лидерство на факте назначения или избрания лидера на определенную должность;
- г) все перечисленные;
- д) только а и б.

10. Типологии лидерства, построенные с учетом доминирующей функции лидера

- а) лидер-идеолог, манипулирующий идеями, концепциями общественного переустройства;
- б) лидер-агитатор, манипулирующий эмоциями, настроениями последователей, умеющий увлечь массы;

- в) лидер-организатор, манипулирующий ситуациями, лидер-планировщик, ориентированный на методы и средства достижения намеченных целей;
- г) лидер-эксперт, который персонифицирует собой профессиональную компетенцию
- д) все перечисленные

11. Компетентность лидера способен сплотить вокруг себя команду экспертов:

- а) все перечисленные
- б) лидер-"привратник", являющийся "лицом" группы, которую он представляет во внешней среде
- в) лидер-"третейский судья и миротворец", лидер-"символ", лидер-"отец"
- г) лидер-"козел отпущения" может служить мишенью для обвинений в случае неудачи
- д) только б и в

12. В наибольшей степени политическое лидерство определяют следующие факторы:

- а) Политико-исторические факторы. Политическая культура. Ситуационный фактор.
- б) Все перечисленные.
- в) Потенциал организации, на которую опирается политик.
- г) Характеристики последователей: их предпочтения, ожидания и ориентации, стереотипы мышления.
- д) Только а и в

13. Личностные основные качества лидера:

- а) способность подчинять своей воле окружающих, определенная степень амбициозности;
- б) высокая работоспособность и самообладание, брать ответственность за действия свои и своих сторонников;
- в) все перечисленные;
- г) способность выдвигать новые идеи, комбинировать и совершенствовать ранее выдвинутые
- д) решительность в отстаивании позиции, способность извлекать выгоду из любых ситуаций, интуиция

14. Среди других личностных характеристик, детерминирующих характер лидерства, выделяют:

- а) качество самооценки, мотивация поведения, система убеждений, устойчивость к стрессу;
- б) стиль межличностных отношений;
- в) стиль принятия решений
- г) все перечисленные

д) только а и в.

15. Современные базовые институциональные конфликты в регионах:

- а) Конфликт ветвей региональной власти: губернатор против законодательного собрания.
- б) Конфликт региональной власти и местного самоуправления: губернатор против главы местного самоуправления.
- в) Конфликт региональной государственной власти и представителей федеральной власти на местах.
- г) Только а и б.
- д) Все перечисленные

16. Ситуации, приводящие к неуправляемым и трудноразрешимым конфликтам в регионе:

- а) все перечисленные
- б) накал эмоций слишком велик, одна или обе стороны желают его продолжения;
- в) участники воспринимают конфликт как позиционную борьбу;
- г) имеются серьезные расхождения в ценностях сторон и в интерпретации сути конфликта;
- д) происходит институционализация конфликта.

17. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их разрешения

- а) характер проблемы Когда в зоне разногласий - власть, статус, ценности, ресурсы, то соперничество сильно
- б) всеперечисленные
- в) характеристики сторон: чтобы пойти на уступки, важно иметь возможность сохранить лицо.
- г) степень сходства, имеют значение выбранные участниками стратегии поведения в конфликте.
- д) только а и в

18. Этапы регулирования конфликта:

- а) институционализация конфликта - определение правил и норм его функционирования и развития
- б) легитимизация конфликта - признание и соблюдение установленных норм и правил конфликтного поведения.
- в) все перечисленные
- г) структурирование конфликтующих групп
- д) метод ослабления острого социального конфликта на базе общей ориентации обеих сторон на внешний для них конфликт (тактика поиска «общего врага»).

19. Завершение конфликта означает:

- а) все перечисленные
- б) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками
- в) мягкое воздействие на конфликт,
- г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение
- д) частичное (временное) решение конфликта

20. Разрешение конфликта означает:

- а) все перечисленные
- б) частичное (временное) решение конфликта
- в) мягкое воздействие на конфликт,
- г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение
- д) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками

21. Урегулирование конфликта означает:

- а) мягкое воздействие на конфликт, частичное (временное) решение конфликта;
- б) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение
- в) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками

22. К формам завершения конфликта двух сторон относят:

- а) насилие
- б) все перечисленные
- в) разъединение
- г) примирение
- д) только а и в

23. Существует возможность разъединения сторон:

- а) обе стороны покидают поле боя;
- б) бегство одной из сторон, как правило, наиболее слабой
- в) все перечисленные

24. Существуют следующие формы завершения конфликта с помощью третьей стороны:

- а) Насилие с привлечением третьего участника способна совершить более слабая сторона над более сильной.
- б) Социальное давление. Третьей силой используются служебные инстанции, общественное мнение, СМИ, реклама.
- в) Суд – представитель общественной власти. Арбитраж (третейский суд) - обязаны подчиниться. Медиация
- г) Все перечисленные
- д) Только б и в.

25. Недостатки деятельности суда в конфликтах:

- а) единственный случай подгоняется под стандарт, поэтому судебное решение не всегда справедливое;
- б) в системе законодательства существуют лазейки, позволяющие ускользнуть от правосудия;
- в) неспособность суда разобраться в сути дела, требует проницательности, мудрости, понимания людей;
- г) только а и в;
- д) все перечисленные

26. Отличие переговоров в условиях конфликта от переговоров в рамках сотрудничества:

- а) все перечисленные
- б) особая ответственность участников за принимаемые решения, многократно увеличивая "цену ошибки"
- в) акцент делается на перераспределении имеющегося, а не на получении некоего нового продукта

27. Переговоры в условиях конфликта, как правило, оказываются более успешными, если:

- а) предмет конфликта четко определен, стороны избегают использовать угрозы;
- б) все перечисленные
- в) ставки участников не слишком высоки, силы сторон примерно равны;
- г) отношения сторон не сводятся только к урегулированию конфликта, а охватывают области, где интересы сторон совпадают;
- д) только а и в

28. Переговоры - процесс неоднородный и состоит из нескольких стадий

- а) подготовка к переговорам (предпереговорная стадия);
- б) процесс их ведения и достижение договоренностей, если переговоры закончились их подписанием (стадия взаимодействия);
- в) все перечисленные;
- г) анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей (имплементация)
- д) только а и б

29. Наиболее существенными и часто реализуемыми функциями переговоров являются:

- а) направленность на совместное решение проблемы
- б) информационно-коммуникативная, регуляционная, пропагандистская;
- в) функция решения собственных внутриполитических и внешнеполитических задач;
- г) все перечисленные;

д) только а и б

30. Недостатки медиации (посредничества):

- а) добровольное вступление в процесс медиации, решение вырабатывается самостоятельно;
- б) обе стороны удовлетворены решением и добровольно берут на себя обязательства;
- в) процесс медиации непродолжителен и обходится дешевле, чем судебный процесс;
- г) медиация нацелена на поиск согласия, а не на поиск виноватых;
- д) не используется в криминальных конфликтах или в случае наличия душевной болезни у одной из сторон.

31. Медиация основывается на следующих принципах:

- а) все перечисленные
- б) добровольности, равноправия сторон;
- в) нейтральности медиатора;
- г) конфиденциальности;
- д) только б и г.

32. Группы людей, которые, в силу их статуса, относятся к официальным медиаторам:

- а) представители религиозных организаций;
- б) государственные правовые институты, представители правоохранительных органов
- в) психологи;
- г) социальные педагоги;
- д) юристы.

33. Неофициальные медиаторы, к которым можно обратиться за помощью:

- а) общественные организации (профсоюзы);
- б) руководители структур по отношению к подчиненным;
- в) экономисты-конфликтологи;
- г) специализированные комиссии (например, по урегулированию забастовок);
- д) социальные психологи.

34. В каких случаях разумно обратиться к медиатору?

- а) происходит опасная эскалация конфликта, возникает угроза применения насилия;
- б) конфликт отрицательно влияет на подотчетную вам группу (вы – руководитель, а конфликтуют подчиненные);
- в) вы видите реальный выход из положения;

- г) изначально по-разному трактуются критерии оценки (например, законодательство);
- д) у вас есть то, что устранил конфликт.

35. В каких случаях необходимо выступить в качестве медиатора?

- а) когда стороны изначально отстаивают взаимоисключающие интересы;
- б) все аргументы, средства исчерпаны, но выхода нет;
- в) одной из сторон нанесен серьезный ущерб(психологический или физический);
- г) сторонам важно сохранить хорошие отношения, существует временное перемирие, но конфликт не исчерпан;
- д) вам лично невыгоден этот конфликт

36. К высокоавторитарным типам (стилям) медиаторов относятся:

- а) "третейский судья" - его решение не обжалуется, "арбитр" - несогласные стороны могут обратиться к другому;
- б) "посредник" – нейтральная роль.
- в) "помощник" – организует встречу, но не участвует в обсуждении;
- г) "наблюдатель" – своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение
- д) все перечисленные

37. Процесс медиации включает следующие основные элементы:

- а) знакомство с конфликтом (составление карты конфликта);
- б) все перечисленные;
- в) работа с конфликтными сторонами (встречи с каждой из сторон, подготовка совместных переговоров);
- г) ведение переговоров (функции медиатора сводятся к роли ведущего, тренера, педагога и т. п.)
- д) только в и г.

38. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора:

- а) ориентированность сторон на принятие компромиссного решения;
- б) заинтересованность и высокая профессиональная подготовка, настойчивость действий медиатора;
- в) все перечисленные
- г) высокая степень напряженности, скоротечность конфликта;
- д) только а и б.

39. Тактики воздействия медиатора на конфликтующие стороны:

- а) тактика поочередного выслушивания применяется, когда разъединение сторон невозможно;
- б) директивное воздействие, челночная дипломатия – медиатор курсирует между сторонами, согласуя их решения;
- в) сделка – посредник стремится вести переговоры с участием обеих сторон;

- г) все перечисленные;
- д) давление на одного из оппонентов – посредник доказывает ошибочность его позиции;

40. Этапы медиации

- а) анализ ситуации и отношений, определение проблемы;
- б) разогрев (снятие психологических барьеров), снятие препятствий (эмоциональных барьеров);
- в) поиск и принятие решения, заключение соглашения, прояснение ситуации;
- г) только а и в;
- д) все перечисленные

41. В переговорном процессе медиатор выполняет следующие функции:

- а) Все перечисленные
- б) Аналитическую функцию. Функцию активного слушания. Функцию организации переговоров.
- в) Функцию генерации идей. Функцию расширения ресурсов.
- г) Функцию контроля. Функцию обучения.
- д) Только б и г

42. Для использования ситуационного подхода руководитель не должен:

- а) адекватно интерпретировать ситуацию;
- б) постоянно проявлять инициативу;
- в) быть свободным в выборе действий;
- г) предвидеть последствия принимаемых решений;
- д) увязывать конкретные приёмы с конкретными ситуациями.

43. Для какого стиля характерно делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера:

- а) авторитарного;
- б) демократического;
- в) пассивного;
- г) свободного;
- д) аристократического.

44. Обособленное объединение людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии в течение долгого промежутка времени:

- а) кооперация;
- б) альянс;
- в) организация;
- г) группа;

д) союз.

45. Уверенность человека в том, что о нем заботятся, его ценят:

- а) социальная адаптация;
- б) социализация;
- в) организационная установка;
- г) ролевая устойчивость;
- д) социальная поддержка.

46. В этические нормы руководителя, должны быть включены критерии:

- а) справедливость, полезный конечный результат;
- б) всеобъемлемость;
- в) публичность;
- г) все перечисленные;
- д) соблюдение гендерной политики.

47. При коллективном принятии решений недостатками являются:

- а) увеличение вероятности выбора рационального варианта;
- б) экономия времени, рост эффективности решения;
- в) преодоление сопротивления персонала при внедрении
- г) увеличение числа альтернатив.

48. Согласно теории постановки целей поведение человека определяется:

- а) общими целями организации;
- б) экономическими целями;
- в) теми целями, которые он ставит перед собой;
- г) целями существования;
- д) целями персонала.

49. Теории, с помощью которых анализируется, как то или иное поведение активизируется, направляется, поддерживается и сменяется другим:

- а) ситуационные;
- б) содержательные;
- в) понимающие;
- г) процессуальные;
- д) аналитические.

50. Подход к лидерству, основанный на истолковании лидером своего поведения, поведения своих подчиненных и сложившейся ситуацией:

- а) кадровая теория лидерства ситуационная теория лидерства;
- б) поведенческая теория лидерства;
- в) личностная теория лидерства;

- г) системная теория лидерства;
- д) ситуационная теория лидерства.

51. Теория, в которой лидер оказывает влияние на понимание и восприятие подчиненными поставленной цели и определяет пути к её достижению:

- а) модель достижения цели;
- б) ситуационная теория лидерства;
- в) поведенческая теория лидерства;
- г) личностная теория лидерства;
- д) системная теория лидерства.

52. Ранжирование лиц, стоящих на руководящих должностях организации:

- а) иерархическая цепь;
- б) скалярная цепь управления;
- в) управленческая цепочка;
- г) организация;
- д) системная цепь управления.

53. Какое определение соответствует понятию "стиль руководства":

- а) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным;
- б) возможность влияния на поведение других лиц;
- в) влияние руководителя на поведение подчиненных для достижения целей организации;
- г) поведение руководителя с целью влияния на подчиненных;
- д) степень владения манипулятивными приемами.

Стили руководства различаются по:

- а) манерам поведения руководителя;
- б) степени влияния руководителя;
- в) уровню информированности подчиненных;
- г) степени привлечения подчиненных к принятию решений;
- д) степени доверия подчиненных руководителю.

Ключи к тестам

вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
ответ	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д		

вопрос	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ответ	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д

вопрос	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ответ	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д

вопрос	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ответ	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д

вопрос	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
ответ	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д

вопрос	51	52	53	54
ответ	а	б	в	г