

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 05.04.2024 14:44:14
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией по направлению
«Государственное и муниципальное
управление»
Протокол от «21» мая 2020 г. № 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство и лоббизм»

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

«ЛиЛ»

краткое наименование дисциплины (модуля)

по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Направленность (профиль) "Эффективное государственное управление"

бакалавр

квалификация выпускника

очная, очно-заочная, заочная

форма(ы) обучения

Год набора - 2020

Санкт-Петербург, 2020 г

Автор–составитель:

Доктор философских наук, профессор,
профессор кафедры государственного
и муниципального управления
Кугай А.И.

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления, доктор
экономических наук, доцент
Балашов А.И.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	8
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	18
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	45
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	47
6.1. Основная литература	47
6.2. Дополнительная литература	47
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	48
6.4. Нормативные правовые документы	51
6.5. Интернет-ресурсы	51
6.6. Иные источники	52
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	52

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство и лоббизм» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.4	способность понимания истоков лидерства и власти, принципов коллективной работы, особенностей групповой динамики, целей, задач, принципов и методов мотивации и организации как основных функций управления при решении стратегических и оперативных управленческих задач, в частности, при выполнении групповой и командной работы..
ПК-14	Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК- 14.3	Способность находить организационно-управленческие и экономические решения для обоснования распределения должностных полномочий и ответственности на основе их делегирования при проведении государственной политики в сфере реализации национальных проектов, программ и конкретных мероприятий на различных уровнях управления.

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство и лоббизм» у выпускника должны быть сформированы :

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия ¹	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Проводить кадровую политику и кадровый аудит, формировать коллектив и организовывать коллективную работу, уметь максимально использовать кадровый потенциал, мотивируя и развивая кадры с целью обеспечения наибольшей результативности их труда;	ПК-2.4.	<p>На уровне знаний Разбирается в практических методах развития личности в социуме, сущности социальных технологий современности и тенденции их развития, природе и особенности манипулятивного воздействия.</p> <p>На уровне умений умеет проводить аудит человеческих ресурсов</p> <p>На уровне навыков Успешно применяет основные теории 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</p>
Улучшать деятельность сотрудников органов публичной власти (органов государственной власти и местного самоуправления), а также общественных организаций 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;	ПК- 14.3	<p>на уровне знаний: знать императивы идентичности, роль идентичности в оценке лидера и принятия им решений, особенности формального и неформального лидерства, теорию освобождающего и коллективного лидерства, роль лидера в формировании национального самосознания, лидерства в системе иерархии власти, каналы и формы лоббистской деятельности; содержания этапов планирования и</p>

В отсутствие профессионального стандарта состав профессиональных действий был определен в рамках Форсайт- сессии Протокол № 1 от 24.08.2016 г.

		<p>организационного проектирования, элементов структур управления, видов полномочий, принципов их распределения и делегирования.</p> <p>на уровне умений: уметь формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику, формулировать цели и задачи лоббистской деятельности, соотносить необходимые инструменты лоббизма с целями и задачами лоббистских интересов. участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия проектировать организационные структуры, обосновывать распределение должностных полномочий для проведения налогового планирования для конкретных предприятий и отдельных направлений бизнеса;</p> <p>на уровне навыков владеть методами сплочения группы для повышения ее эффективности, технологиями выдвижения в лидеры, технологиями продвижения групповых интересов в системе государственных и муниципальных органов.</p>
--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа, 108 астрономических часов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

Очная форма обучения		
Вид работы	Трудоемкость в акад. часах	Трудоемкость в астрон. часах
Общая трудоемкость	144	108
Контактная работа с преподавателем	72	54
Лекции	32	24
Практические занятия	40	30
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	36	27
Контроль	36	27
Формы текущего контроля	устный опрос, деловая игра, круглый стол, тест	
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	
Очно-заочная форма обучения		
Общая трудоемкость	144	108
Контактная работа с преподавателем	64	48
Лекции	32	24
Практические занятия	32	24
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	44	33
Контроль	36	27
Формы текущего контроля	устный опрос, деловая игра, круглый стол, тест	
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	
Заочная форма обучения		
Общая трудоемкость	144	108
Контактная работа с преподавателем	14	10,5
Лекции	4	3
Практические занятия	10	7,5
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	121	90,75
Контроль	9	6,75
Формы текущего контроля	устный опрос, деловая игра, тест	
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	

*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина **Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство и лоббизм»** относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Направленность (профиль) "Эффективное государственное управление" и изучается студентами в 8 семестре (очная форма обучения), в 8 семестре (очная форма обучения), в 9 и 10 семестре (очная форма обучения)

Дисциплина реализуется после изучения:

Б1.В.04	Социология управления
Б1.В.13	Связи с общественностью в органах власти
Б1.В.15	Теория организации
Б1.В.20	Трудовое право
Б1.В.ДВ.01.01	Конфликтология
Б1.В.ДВ.01.02	Социальная психология
Б1.В.ДВ.04.01	Основы системного анализа
Б1.В.ДВ.04.02	Исследование социально-экономических и политических процессов

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации** *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР ²		
Очная форма обучения								
Тема 1	Идеи лидерства в истории философии и науки.	9	2		4		3	УО
Тема 2	Типологии лидерства.	9	2		4		3	УО

² Не входит в объем дисциплины.

Тема 3	Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	9	2		4		3	УО
Тема 4	Лидерство как эффективное взаимодействие	9	2		4		3	КС
Тема 5	Законы и факторы успешного лидерства.	9	3		3		3	ДИ
Тема 6	Имидж лидера	9	3		3		3	ДИ
Тема 7	Политическое лидерство в современной России	9	3		3		3	УО
Тема 8	Представительство интересов, группы давления и лоббизм	9	3		3		3	УО
Тема 9	Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	9	3		3		3	УО
Тема 10	Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	9	3		3		3	УО
Тема 11	Законодательный процесс и лоббизм в современной России	9	3		3		3	УО
Тема 12	Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	9	3		3		3	Т
	Промежуточная аттестация	<u>36</u> <u>27</u>						экзамен
	Всего:	144	32		40	2	36	
	Всего в астрон. часах	108	24		30	1,5	27	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Идеи лидерства в истории философии и науки.	9	3		2		4	УО
Тема 2	Типологии лидерства.	9	3		2		4	УО
Тема 3	Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	9	3		2		4	УО
Тема 4	Лидерство как эффективное взаимодействие	9	3		2		4	КС
Тема 5	Законы и факторы успешного лидерства.	10	3		3		4	ДИ
Тема 6	Имидж лидера	10	3		3		4	ДИ
Тема 7	Политическое лидерство в современной России	10	3		3		4	УО
Тема 8	Представительство интересов, группы давления и лоббизм	10	3		3		4	УО

Тема 9	Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	8	2		3		3	УО
Тема 10	Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	8	2		3		3	УО
Тема 11	.Законодательный процесс и лоббизм в современной России	8	2		3		3	УО
Тема 12	Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	8	2		3		3	Т
	Промежуточная аттестация	<u>36</u> <u>27</u>						Экзамен
	Всего:	144	32		32	2	44	
	Всего в астрон. часах	108	24		24	1,5	33	

Заочная форма обучения

Тема 1	Идеи лидерства в истории философии и науки.	11	1				10	
Тема 2	Типологии лидерства.	10					10	
Тема 3	Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	12			2		10	УО
Тема 4	Лидерство как эффективное взаимодействие	10					10	
Тема 5	Законы и факторы успешного лидерства.	10					10	
Тема 6	Имидж лидера	13	1		2		10	ДИ
Тема 7	Политическое лидерство в современной России	10					10	
Тема 8	Представительство интересов, группы давления и лоббизм	10					10	
Тема 9	Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	13	1		2		10	УО
Тема 10	Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	12			2		10	УО
Тема 11	Законодательный процесс и лоббизм в современной России	11	1				10	
Тема 12	Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	13			2		11	Т

	Промежуточная аттестация	<u>9</u> <u>6,75</u>						Экзамен
	Всего:	144	4		10	2	121	
	Всего в астрон. часах	108	3		7,5	1,5	90,75	

Содержание дисциплины

Тема 1. Идеи лидерства в истории философии и науки

Предмет лидерологии и методы ее изучения. Лидер, менеджер. Личностный фактор во внутренней и внешней политике. Генезис лидерологии. Мифологические основания лидерства. Кастовая система древней Индии. Древний Китай (Ритуал, Конфуций, Лао-Цзы). Лидерство в античной философии (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон). Лидерство в теоцентристских картинах мира (Августин Аврелий, Фома Аквинский). Возрождение (Н.Макиавелли, Т.Кампанелла). Просвещение (Ж.Ж.Руссо, Ш.Л. Монтескье). Новое Время (Т.Гоббс, Дж.Локк, Т.Карлейль). Лидерство в философских теориях Г. Гегеля, Ф.Ницше. Классики элитологии начала – середины XX века (Г.Моска, В.Парето, Р.Михельс, Дж.Шумпетер, Х.Ортега-и-Гассет, Р.Миллс). История российской лидерологии. Современные тенденции в изучении лидерства (Д.Бальдони, А.Аксельрод, И.Пинтосевич, Д.А.Книппенберг, М.А.Хогг, Г.Г.Маркес).

Основные термины: мифология, тотемизм, лидер, менеджер, элитология, лидерство, лидерология, «Дэ», «Дао», гармония, добродетель, «Градземной», «народный суверенитет», «дух законов», «железный закон олигархии», элиты, контрэлиты.

Тема 2. Типологии лидерства

Методологические подходы к трактовке лидерства. Инстинктивизм. Психоанализ. Цивилизационный подход. Бюрократия и элита. Технологический элитаризм. Теории лидерства: «великих личностей» («GreatMan»), «личностных черт» («Trait»), «случая» («Contingency»), «ситуационная» («Situational»), «поведенческая» («Behavioural»), «партиципативная» «соучастия» («Participative»), «транзакционная», «сделки» («Transactional» или «Management) и «трансформационная», «превращения», («Transformational» или «Relationship». Теории «совместного» или «разделенного» лидерства. Теория «обслуживающего» лидерства. Теория «освобождающего» лидерства (LiberatingLeadership). Мета-, макро- и микролидерство. Лидерство: формальное, неформальное. Три уровня

политических лидеров. Образы лидеров. Типология Р. Такера. Типология Маргарет Дж.Херманн.ТипологияГ.Лассуэлла. Типология «макиавеллистской личности». Психобиографический подход к анализу лидерства. М.Вебер о традиционном, харизматическом и легальном лидерстве.

Основные термины: бюрократия, элита, теория «великих личностей», теория «личностных черт», теория «случая», «ситуационная» теория, «поведенческая» теория, «партисипативная» теория, теория «соучастия», «транзакционная» /теория «сделки», «трансформационная» теория «превращения».

Тема 3. Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ

Национально-историческая ситуация как детерминанта политического лидерства. Ценностный компонент в структуре личности политического лидера.Религиозные основания лидерства. Лидерство в восточной (конфуцианской, индуистской, синтоистской), христианской (католической и протестантской) и традициях. Политическое лидерство на Б.Рут «Хризантема и меч». Опыт типологизации в исламском мире. Авторитаризм и демократия в условиях модернизации и глобализации восточного социума. Этатистский (государственный) национализм как тип легитимизации политического лидерства. Опыт типологизации и классификации феномена политического лидерства на Востоке (исламский мир). Теория С. Хантингтона. Православие и лидерство. Персонификация политики и власти как отличительная особенность российского политического процесса. Лидерство в киевской, московской, петербургской, советской и современной России. Политическое лидерство в традиционной культуре, в культуре модерна и постмодерна. Политическое лидерство в контексте тоталитарного, авторитарного и либерального политического режима. Исконный и индуцированный фанатизм. Патологические отклонения власти: лидерство в тоталитарных странах, группах. Гитлер, Сталин, Мао Цзедун: сравнительный анализ психики. Политическое лидерство в контексте республиканской традиции. Доблесть и признание политического лидера.

Основные термины: культура, ценности,религиознаятрадиция, православие, политическая культура, православие, республиканская традиция, политический режим.

Тема 4. Лидерство как эффективное взаимодействие

Теория конститuentов. Взаимодействие лидера и массы. Масса и власть. Лидер и характер масс. Стили лидерства. Авторитарный, демократический, попустительский.

Лидерство, идентичность и влияние: роль взаимоотношений в использовании тактик влияния. Законы управления. «Шитень». Законы Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера. Формы влияния на людей. Принципы «великодушия», «вуали», «отталкивания», «вскользь», «ни шагу назад!» Лидер в пространстве сетевой коммуникации. Лидер и переговоры. Особенности женских и мужских стратегий в организации. Объективность и интерпретация. Герменевтический круг. Отношения «лидер-последователь» и социальная идентичность. Лидер как результат процесса самокатегоризации. Статусные характеристики и лидерство. Справедливость, идентичность и лидерство. Лидер и проблема понимания. Императивы идентичности: роль идентичности в оценке лидера и принятия им решений.

«Метафора, парадокс, притча, намек, ирония, ассоциативная логика в деятельности лидера. Постановка вопросов и способы ответов на них. Объективность и интерпретация. Однозначная и многозначная логики. Парадоксы П.Коэльо. «Сад расходящихся троп» (Х.Борхес). Эффективность лидерства: функциональная, конструктивистская и эмпирическая концепции.

Основные термины: теория конститuentов, масса, индентичность, самокатегоризация, менталитет лидера, эффективность лидера. Законы Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера. Принципы «великодушия», «вуали», «отталкивания», «вскользь».

Тема 5. Законы и факторы успешного лидерства

Законы политического лидерства. Будьте реалистом. Определите свою судьбу. Учитесь на ошибках. Будьте справедливы. Обозначьте черту. Всегда оставайтесь собой. Говорите правде в глаза. Ориентируйтесь по своему компасу. Отвергайте сделки с тиранами. Примите неизвестность. Предложите возможность жертвовать. Используйте неблагоприятные обстоятельства. Взвешивайте угрозы. Опирайтесь на важнейшие ценности, поступайте по совести. Бросьте вызов. Считайте трудность возможностью. Откройте перспективы, расставьте приоритеты. Будьте непреклонны. Обзаведитесь надежными партнерами. Действуйте в соответствии с ситуацией. Побеждайте.

Факторы успешного лидерства. Все начинается с характера. No pain – no gain (Нет боли – нет прибыли). Знать, что вы знаете и чего не знаете. Ответственность – во главе угла. Мужество: защищайте свои убеждения. Проверьте ваше эго. Всмотритесь в зеркало. Спокойствие и только спокойствие. Сделайте свое присутствие ощутимым. Прислушивайтесь к идеям. Задавайте вопросы. Обратная связь. Решительность. Влияние без властных полномочий. Жизненно важные связи. Управление с помощью приобщения. От «что» к «как».

Руководство в кутерьме. Устойчивая культура успеха. Снятие напряженности. Расположите к себе противников. Прощать (но не забывать). Избегайте поиска виноватых. Обсуждайте позиции, но не ценности. Твердость духа. Выпускание пара. Воспитание коллективной уверенности. Управление разногласиями. Сойдите с пьедестала. Скромность: отойдите в тень. Харизма: как будто, само собой.

Заповеди лидера. Создай великие цели и миссию для себя! Создай свой образ (бренд) для других! Выступай публично – влияй! Создавай отношения! Вдохновляй и воодушевляй! Исправляй и направляй! Создавай лидеров!

Тема 6. Имидж лидера

Имидж/образ: сходство и различия. Цели, задачи и функции имиджа. Принципы и законы формирования имиджа. Положительный имидж. Негативный имидж. Внешний имидж. Внутренний имидж. Неосязаемый имидж. Магия красоты. Эстетические аспекты имидж коммуникации. Индивидуальный имидж. Корпоративный имидж. Идеология компании и ее внутренний имидж. Функция идеологии в формировании имиджа. Имидж как технология зарабатывания денег. Внутренний и внешний имидж корпорации. Фирменный стиль. Имидж бренда.

Имидж социального института. Политический имидж. Имидж политического лидера как фактор легитимности в мировой политике. Имидж политического лидера и социально-психологические особенности его влияния на отношения электората. Рациональные оценки и самооценка лидера. Власть и предубеждение: социально-когнитивный подход к власти и лидерству. Коммуникативные стратегии лидерства. Менталитет лидера. Речь и письмо. Сексуальность и лидерство. Самопрезентация. Рейтинги политиков. Создание образа лидера как коллективный процесс. Моделирование имиджа в СМИ. Имидж политика в ходе избирательной кампании. Имидж лидера и организации как фактор ее конкурентноспособности, Имидж бренда, Goodwill. Технологии продвижения политического имиджа. Инвестиции в собственный имидж.

Тема 7. Политическое лидерство в современной России

Становление и традиции лидерства в политическом пространстве России. Функции политического лидера в решении актуальных проблем современной России в современной России. Личностной фактор российского президентства. Технологии формирования образа политического лидерства в современной России. Уровни и особенности восприятия

политических лидеров в современной России. Исполнительное лидерство российских министров. Лидеры силовых структур и их роль в обеспечении национальной безопасности России. Социально-психологические особенности современного молодого политического лидерства. Коллективная память о политических лидерах. Региональные лидеры и региональные мифы. Фактор региональной идентичности в формировании образа региональных лидеров. Феномен губернаторской власти в России. Модели губернаторского лидерства. Патернализм и самоуправление в деятельности региональных лидеров. Муниципальное лидерство. Сельское лидерство. Лидерство и проблема развития малой группы. Лидерство как предмет управленческого консультирования в организации. Клиент-центрированный подход к управленческому консультированию. Коучинг в практике управленческого консультирования Политико-психологические характеристики современных политических лидеров. Современные системы подготовки лидеров.

Основные термины: социальные изменения, ролевой репертуар руководителя, управленческое консультирование, коучинг, региональный лидер, региональная идентичность, муниципальное лидерство.

Тема 8. Представительство интересов, группы давления и лоббизм

Феномен представительства в развитии общества. Прямое политическое участие и политическое представительство. Плебисцит и опосредованные формы реализации властных полномочий. Способы возникновения отношений политического представительства: узурпация, традиция, делегирование. Основные направления процесса делегирования власти. Договорные отношения политического представительства. Политическое представительство и легитимность. Формальное и неформальное представительство. Группы интересов и группы давления. Типология групп интересов и давления. Прямое и косвенное влияние групп давления на власть. Понятие лоббизм. Лоббизм как показатель уровня плюрализма, степени институционализации политического участия, характера партийной системы. Лоббизм легальный и нелегальный, легитимный и латентный. Лоббизм и коррупция. Два подхода к лоббизму. Разновидности лоббизма: экономический, политический, социокультурный.

Основные термины: представительство интересов, группы давления, лоббизм, формальное и неформальное представительство, лоббизм легальный и нелегальный, легитимный и латентный, лоббизм и коррупция.

Тема 9. Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.

Мировой опыт развития и функционирования лоббизма. Национально-государственная специфика институционализации лоббизма в США, Европе, других странах. Законодательное регулирование и практика лоббистской деятельности в США, ФРГ. Лоббизм как часть институциональной системы властных отношений. Проблема легитимности лоббизма в мире и в Российской Федерации. Российский традиционализм и лоббизм. Проблема легализации лоббизма в Российской Федерации. Российский лоббизм и «теневой сектор». Особенности российского демократического транзита и лоббизм. Проблема олигархов и лоббизм. Феномен российской коррупции и лоббизм. Президентский, парламентский и правительственный лоббизм в современной России. Лоббизм и современный российский федерализм. Этнический лоббизм. Иностраный лоббизм. Лоббизм и общегосударственные интересы, лоббизм и проблема национальной безопасности России.

Основные термины: история лоббизма, специфика лоббизма за рубежом, легитимность лоббизма, российская традиция лоббизма, лоббизм и «теневизация» экономики, олигархи и лоббизм, коррупция и лоббизм, лоббизм и государственные интересы.

Тема 10. Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.

Исторический опыт государственного управления в России и лоббизм. Особенности становления корпоративной собственности в России. Взаимосвязь бизнеса и политики как фактор функционирования современного российского лоббизма. Институционализация партийной и избирательной системы в Российской Федерации и лоббизм. Проблема легитимности лоббистской деятельности в Российской Федерации. Коррупция в Российской Федерации и лоббизм. Особенности практики российского лоббизма. Ведомственный лоббизм и административная реформа. Институт выборов в современной России и лоббизм. Основные виды лоббизма в России: ведомственный, корпоративный, этнический, парламентский, президентский, судебный, социальный лоббизм, «теневой» сектор и лоббизм. Лоббистские технологии в России. Финансово-промышленные группы(ФПГ) и лоббизм. Международный (внешний) лоббизм в современной России.

Основные термины: взаимосвязь бизнеса, политики и лоббизма, разновидности лоббизма, структура лоббизма, нормативные основания лоббизма, ведомственный лоббизм и административная реформа, финансово-промышленные группы и лоббизм, международный лоббизм.

Тема 11. Законодательный процесс и лоббизм в современной России

Проблема политического представительства и профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих. Политический интерес и профессиональная деятельность государственных служащих. Статус государственной и муниципальной службы и субъекты властных отношений. Проблема практического сочетания государственных, корпоративных, социальных, частных и ведомственных интересов в функционировании института государственной и муниципальной службы. Лоббистские возможности в парламенте Российской Федерации. Лоббистский аспект деятельности фракций и депутатских групп на федеральном и региональном уровнях. Анализ существующей практики лоббистской деятельности на федеральном, региональном и местном уровнях и ее влияние на состояние государственную и муниципальную службы. Необходимость противодействия нелегальным и нелегитимным формам лоббизма и коррупции.

Основные термины: политическое представительство и лоббизм, лоббизм и парламентаризм, лоббистские возможности в парламенте, лоббистский аспект депутатской деятельности, законодательная сфера и лоббизм, скрытый лоббизм, нормативные основания лоббизма.

Тема 12. Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего.

Политические формы и методы согласования интересов. Обращения граждан и институт законодательной инициативы граждан. Политический лоббизм в России в период выборов – легитимные и технологические формы его регулирования.

Политический лоббизм и политическая оппозиция. Региональный и отраслевой лоббизм. Лоббизм внешний и внутренний. Президентский, правительственный, парламентский лоббизм. Лоббизм и корпоративизм. Проблема лоббизма в профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего. Анализ реальных механизмов лоббистской деятельности в процессе функционирования государственной и муниципальной службы на региональном и местном уровне. Легитимные и легальные формы лоббизма в деятельности государственных и муниципальных служащих. Этика государственной и муниципальной службы и лоббизм. Стандарты, правила и этика поведения должностного лица (государственного служащего) и лоббизм. Проект концепции Кодекса поведения депутатов.

Основные термины: *политический лоббизм, корпоративный лоббизм, лоббизм и выборы, лоббизм и оппозиция, региональный лоббизм, механизмы лоббирования в структуре*

государственной службы, легальный и нелегальный лоббизм, лоббизм и этика государственной службы.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство и лоббизм» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Очная форма обучения	
Тема 1. Идеи лидерства в истории философии и науки.	УО
Тема 2. Типологии лидерства.	У
Тема 3. Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	УО
Тема 4. Лидерство как эффективное взаимодействие	КС
Тема 5. Законы и факторы успешного лидерства.	ДИ
Тема 6. Имидж лидера	ДИ
Тема 7. Политическое лидерство в современной России	УО
Тема 8. Представительство интересов, группы давления и лоббизм	УО
Тема 9. Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	УО
Тема 10. Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	УО
Тема 11. Законодательный процесс и лоббизм в современной России	УО
Тема 12. Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	Т
Очно-заочная форма обучения	
Тема 1. Идеи лидерства в истории философии и науки.	УО
Тема 2. Типологии лидерства.	УО
Тема 3. Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	УО
Тема 4. Лидерство как эффективное взаимодействие	КС

Тема 5 Законы и факторы успешного лидерства.	ДИ
Тема 6. Имидж лидера	ДИ
Тема 7. Политическое лидерство в современной России	УО
Тема 8. Представительство интересов, группы давления и лоббизм	УО
Тема 9. Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	УО
Тема 10. Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	УО
Тема 11. Законодательный процесс и лоббизм в современной России	УО
Тема 12. Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	Т
Заочная форма обучения	
Тема 1. Идеи лидерства в истории философии и науки.	
Тема 2. Типологии лидерства.	
Тема 3. Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ	УО
Тема 4. Лидерство как эффективное взаимодействие	
Тема 5 Законы и факторы успешного лидерства.	
Тема 6. Имидж лидера	ДИ
Тема 7. Политическое лидерство в современной России	
Тема 8. Представительство интересов, группы давления и лоббизм	
Тема 9. Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.	УО
Тема 10. Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.	УО
Тема 11. Законодательный процесс и лоббизм в современной России	
Тема 12. Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего	Т

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Экзамен проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые задания для тестирования

Выберете правильный ответ

1. Теория конституентов в рамках изучения феномена (политического) лидерства предполагает:

- а) то, что лидер моделирует политическую ситуацию по своему усмотрению;
- б) решающую роль последователей в формировании характера лидерства;
- в) исследование феномена лидерства через описание и анализ ситуации;
- г) составление психологического портрета лидера;

2. Исходя из имиджа лидера, М. Херманн выделяет следующие типы лидеров:

- а) знаменосцы, служители, торговцы, воины;
- б) голуби и ястребы;
- в) торговцы, пожарные, знаменосцы, служители;
- г) служители, повелители и помощники.

3. Назовите типы политической культуры, обозначенные Г. Алмондом и С. Вербой:

- а) патриархальный тип, авторитарный тип, активистский тип; б) патримониальный тип,
- б) авторитарный тип, активистский тип;
- в) авторитарный тип, подданнический тип, активистский тип;
- г) патриархальный тип, активистский тип, подданнический тип.

4. Группа или совокупность групп, выделяющихся из остального общества влиянием, привилегированным положением и престижем, непосредственно и систематически участвующих в принятии решений, связанных с использованием государственной власти или воздействием на неё — это:

- а) политическая культура;
- б) политическая элита;
- в) политическое лидерство;
- г) политический процесс.

5. Верны ли следующие суждения о гарантиях против деградации политической элиты:

А. К гарантиям против деградации политической элиты относятся демократические выборы. Б. К гарантиям против деградации политической элиты относится её закрытость для социальной мобильности?

- а) верно только А;
- б) верно только Б;
- в) верны оба суждения;
- г) оба суждения неверны.

6. Верны ли следующие суждения о формировании политической элиты?

А. Формирование политической элиты в традиционных политических системах осуществляется продвижением выходцев из любых общественных слоев, благодаря высокой конкуренции и значимости их личных качеств. Б. Формирование политической элиты в демократических политических системах осуществляется узким кругом высших руководителей.

- а) верно только А;
- б) верно только Б;
- в) верны оба суждения;
- г) оба суждения неверны.

7. В обществе Д. существуют авторитетные, способные к управленческой деятельности люди, которым их социальный статус и существующие общественные барьеры перекрыли дорогу к сфере управления. Однако они всё равно стремятся к власти. Это пример:

- а) административной элиты;
- б) контрэлиты;
- в) псевдоэлиты;
- г) антиэлиты.

8. В государстве М. власть политического лидера узаконена установленными нормами права, основана на признанных обществом конституционных принципах и подкрепляется деятельностью соответствующих институтов. Какая дополнительная

информация позволит сделать вывод о том, что в государстве М. существует легальное политическое лидерство?

- а) вера масс в установленный порядок вещей;
- б) вера масс в особые экстраординарные способности политического лидера;
- в) лидерство основано на передаче власти по наследству;
- г) в основе лидерства лежит разум.

9. Утверждение, что нет наилучшего стиля лидерства, пригодного при всех обстоятельствах. Чей-то даже самый удачный опыт в какой-то области может себя не оправдать в другой области, при ином лидере относится к ...

- а) теории «великих личностей»;
- б) теории «случая»;
- в) «поведенческой» теории;
- г) «партиципативной» теории лидерства.

10. Суть «транзакционной» теории лидерства:

- а) это некая прагматическая философия сделки;
- б) в основе лежит идея командной работы, соучастия подчиненных в принятии управленческих решений;
- в) лидерами не рождаются, а становятся;
- г) лидер тут – не в единственном числе: все вместе одновременно являются лидерами.

11. Утверждение Платона «Всякая власть, поскольку она власть, имеет в виду благо некого иного, как тех, кто ей подвластен и ею опекаем... Подлинный правитель имеет в виду не то, что пригодно ему, а то, что пригодно подвластному» относится к теории:

- а) «великих личностей»;
- б) «обслуживающего» лидерства»;
- в) «освобождающего» лидерства;
- г) «трансформационная» теория лидерства

12. «Полная свобода и ответственность в реализации собственных трудовых обязанностей» характеризует:

- а) «ситуационную» теорию лидерства;

- б) «поведенческую теорию» лидерства;
- в) «освобождающую» теорию лидерства;
- г) «теорию «разделенного лидерства».

13. Американский социолог Бенедикт Рут в книге «Хризантема и меч» утверждает, что поступки людей в японской культуре мотивированы чувством:

- а) страха;
- б) вины;
- в) любви;
- г) стыда.

14. К закону Паркинсона - закону бюрократии относится утверждение:

- а) любые предложения люди понимают иначе, чем те, кто их вносит;
- б) работа подбирается под людей, а не напротив – люди под работу;
- в) все, что хорошо начинается, кончается иначе;
- г) любые предложения люди понимают иначе, чем те, кто их вносит.

15. Какие типы политических лидеров выделяет Макиавелли:

- а) удавы и кролики;
- б) львы и лисы;
- в) волки и овцы;
- г) слоны и крокодилы.

16. Кому принадлежит утверждение: “Верховная, законодательная власть должна принадлежать народу и выражать общую волю”:

- а) Ж.-Ж. Руссо;
- б) Э. Берк;
- в) Платон;
- г) Н. Макиавелли.

17. Укажите тип легитимности власти, опирающийся на «особый личностный дар» политического лидера:

- а) традиционный;
- б) легальный;

- в) харизматический;
- г) рациональный.

18. Понятие «легитимность» в широкий научный оборот ввел:

- а) Аристотель;
- б) Н.Макиавелли;
- в) К.Маркс;
- г) М.Вебер.

19. Что считается «чудесным даром» лидера:

- а) сила;
- б) воля;
- в) уверенность в себе;
- г) харизма;

20. Относительно небольшая социальная группа, концентрирующая в своих руках значительный объем политической власти, обеспечивающая интеграцию, координацию и отражение в политических установках интересов различных слоев общества, и создающая механизм воплощения политических замыслов – это:

- а) монархия;
- б) олигархия;
- в) политическая элита;
- г) средний класс;

21. Не приемлет преобразований «на скорую руку». К любой новой идее он относится с осторожностью. Являясь важнейшей социальной силой, фактически формирует политику, получившую название центристской (в некоторых случаях ее называют политикой гражданского согласия или политикой здравого смысла). Этот социальный слой называется:

- а) олигархия;
- б) элита;
- в) охлократия;
- г) средний класс.

22. Функция политического лидерства, которая предполагает согласование и объединение различных интересов, называется:

- а) интегративная;
- б) коммуникативная;
- в) мобилизационная;
- г) легитимации политической системы.

23. Сторонники какой теории лидерства полагали, что появление лидера возможно при совпадении места, времени и обстоятельств?

- а) мотивационная теория;
- б) ситуативная теория;
- в) личностно-ситуативная теория;
- г) теория «ожидания-взаимодействия»;

24. В классификации лидеров Маргарет Дж.Херманн, какой тип отличается быстрой реакцией на насущные требования времени:

- а) лидер – знаменосец;
- б) лидер – служащий;
- в) лидер – торговец;
- г) лидер – пожарный.

25. Кто управляет в идеальном государстве Платона?

- а) юристы;
- б) воины;
- в) народное собрание;
- г) философы.

26. Какое из приведенных ниже положений соответствует функциональному определению лоббизма?

- а) одна из функций политического лидерства;
- б) процесс влияния групп интересов на органы власти;
- в) способ рекрутации элиты;
- г) механизм легитимации власти.

27. Сколько уровней лидеров выделяют в политике по характеру и масштабу деятельности:

- а) 4;
- б) 2;
- в) 5;
- г) 3.

28. Укажите основные принципы классического либерализма по Д. Локку:

- а) свобода, равенство, братство;
- б). Жизнь, свобода, собственность;
- в) Труд, счастье, справедливость;
- г). Жизнь, свобода, стремление к счастью;

29. Кому принадлежит утверждение: “Верховная, законодательная власть должна принадлежать народу и выражать общую волю”:

- а) Ж.-Ж. Руссо;
- б) Э. Берк;
- в) Платон;
- г) Н. Макиавелли.

30. Основная черта профессионального политика по М. Веберу:

- а) любовь к родине;
- б) дипломатичность;
- в) преданность идее;
- г) ответственность.

31. Термин “кратология” означает:

- а) наука о силе;
- б) наука о власти;
- в) учение об элементарных частицах;
- г) наука о Боге.

32. Какая из приведенных ниже характеристик соответствует активистской политической культуре:

- а) ориентация на активное неучастие в политической жизни;
- б) ориентация на активное противостояние с политической системой и противодействие власти;
- в) ориентация на активную деятельность государства;
- г) ориентация на активное включение индивидов в политическую жизнь,

33. Лоббизм—

- а) субъект политики, который действует достаточно организовано (легально или нет) и стремится получить власть в свои руки или передать её другой политической силе;
- б) институт политической системы, представляющий собой процесс по продвижению интересов частных лиц, корпоративных структур (а также представляющих их профессиональных лоббистских фирм и общественных организаций) в органах государственной власти, с целью добиться принятия выгодного для них политического решения;
- в) добровольные или вынужденные объединения людей, приспособленные или специально-созданные иногда другими, для удовлетворения и отстаивания жизненно- (насуточно-, властно-) значимых интересов её членов в отношениях с: государством, остальной частью общества, политическими институтами и др. субъектами;
- г) организация, стремящаяся внести изменения в законодательство или политику.

34. Группы интересов –

- а) субъект политики, который действует достаточно организовано (легально или нет) и стремится получить власть в свои руки или передать её другой политической силе;
- б) институт политической системы, представляющий собой процесс по продвижению интересов частных лиц, корпоративных структур (а также представляющих их профессиональных лоббистских фирм и общественных организаций) в органах государственной власти, с целью добиться принятия выгодного для них политического решения;
- в) добровольные или вынужденные объединения людей, приспособленные или специально-созданные иногда другими, для удовлетворения и отстаивания жизненно- (насуточно-, властно-) значимых интересов её членов в отношениях с: государством, остальной частью общества, политическими институтами и др. субъектами;
- г) организация, стремящаяся внести изменения в законодательство или политику.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Предмет лидерологии:

- понятия «лидер» и «лидерство»;
- модели лидерства Р. Стогдилла;
- характеристики менеджера и лидера по К. Клоку и Дж. Голдсмиту;
- функции и роли лидера в группе.

2. Методы изучения лидерства:

- философские методы (единства исторического и логического, восхождения от абстрактного к конкретному, диалектический и метафизический);
 - общенаучные методы (объективность, индукция, дедукция, анализ, синтез)
- исторический и социологические методы;
- социологический, институциональный, неинституциональный, математический, статистический подход к изучению лидерства.

3. Архаические и мифологические основания лидерства. Тотемизм. Лидерство в Античной мифологии.

4. Учения о лидерстве в Древнем Востоке:

- учение о ритуале в Древнем Китае;
- лидерство в теориях Конфуция и Лао-Цзы;
- кастовая онтократия Древней Индии.

5. Идеал лидера в Античной философской мысли (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон)

6. Представления о лидерстве в Средние века (Августин, Фома Аквинский).

7. Идеи лидерства в эпоху Возрождения (Макиавелли «Государь»)

8. Лидерство в теориях общественного договора (Ж.Ж.Руссо, Т.Гоббс, Дж.Локк,).

9. Лидерство в концепциях Г.Гегеля и И.Канта.

10. Лидер в теории Ф.Ницше.

11. Классики элитологии начала – середины XX века (Г.Моска, В.Парето, Р.Михельс, Дж.Шумпетер, Х.Ортега-и-Гассет, Р.Миллс).

12. Современные тенденции в изучении лидерства (Д.Бальдони, А.Аксельрод, И.Пинтосевич, Г.Г.Маркес).

13. Основные теории лидерства:

- «великих личностей»;
- «личностных черт»;
- «ситуационная»;
- «поведенческая»;
- «партисипативная»
- «транзакционная»;
- «трансформационная»
- теории «совместного» или «разделенного» лидерства;
- теория «обслуживающего» лидерства;
- теория «освобождающего» лидерства;
- 14. Типология «макиавеллистской личности». Типология лидерства Р. Такера.
- 15. Типология лидерства Маргарет Дж.Херманн.
- 16. Мета-, макро- и микролидерство.
- 17. Формальное и неформальное лидерство.
- 18. Психобиографический подход к анализу лидерства. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла.
- 19. Политическое лидерство. Политик и государственный служащий.
- М.Вебер о традиционном, харизматическом и легальном лидерстве.
- 20. Теория эмоционального интеллекта Д. Гоулмана.
- 21. Концепция «трубопровода лидерства»;
- 22. Классификации политических лидеров;
- 23. Структуры элиты;
- 24. Ценностный компонент в структуре личности политического лидера.
- 25. Лидерство в восточной (конфуцианской, индуистской, синтоистской) традициях.
- 26. Опыт типологизации лидера в исламском мире.
- 27.Лидерство в православной традиции.
- 28. Политическое лидерство в традиционной культуре, в культуре модерна и постмодерна.
- 29. Политическое лидерство в контексте тоталитарного, авторитарного и либерального политического режима.
- 30. Патологические отклонения власти: лидерство в тоталитарных странах, группах. Гитлер, Сталин, Мао Цзедун: сравнительный анализ психики.
- 31. Политическое лидерство в контексте республиканской традиции. Политические лидеры в политической истории: сравнительный анализ.

32. Политическое лидерство в контексте республиканской традиции. Доблесть и признание политического лидера.
33. Лидер в контексте национальной и постнациональной культуры.
34. Взаимодействие лидера и массы. Масса и власть.
35. Законы управления (Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера).
36. Стили лидерства (Авторитарный, демократический, попустительский)
37. Формы влияния на людей. Принципы «великодушия», «вуали», «отталкивания», «вскользь», «ни шагу назад!»
38. Лидер и переговоры.
39. Лидер в пространстве сетевой коммуникации.
40. Особенности женских и мужских стратегий в организации.
41. Статусные характеристики и лидерство. Справедливость, идентичность и лидерство.
42. Власть языка и язык власти. Дискурс лидера.
43. Сексуальность и лидерство.
44. Эффективность лидерства: функциональная, конструктивистская и эмпирическая концепции.
45. Представительство интересов, группы давления и лоббизм. Типологии лоббизма
46. Теории представительства интересов: основные разновидности
47. Группы интересов в системе политико-административного управления
48. Группы давления в российском социальном пространстве.
49. Типология структура лоббизма в современной России:
 - президентский, парламентский и правительственный лоббизм в современной России;
 - ведомственный, корпоративный и социальный лоббизм;
50. Законодательный процесс и лоббизм в современной России
51. Политический лоббизм в системе политико-административных отношений
52. Основные субъекты лоббизма в законотворческом процессе
53. Лоббизм в технологии законотворчества
54. Лоббистский аспект партийной деятельности.
55. Стандарты, правила и этика поведения должностного лица (государственного служащего) и лоббизм.
56. Легитимные и легальные формы лоббизма в деятельности государственных и муниципальных служащих.
57. Нормативные основания этического поведения государственных служащих.

Обсуждение художественного фильма «Страх и трепет» (2003 г.)

/http://1kinobig.ru/comedy/7158-strah-i-trepet-2003.html

Обсуждение фильма «Джобс: Империя соблазна» (2013 г.)

/http://megogo.net/ru/view/81941-dzhobs-imperiya-soblazna.html

Примеры деловых игр

Деловая игра: «Лидерство»

I. Качества лидера

Задания:

- Вспомните детство. Какой опыт больше всего повлиял на формирование Вашей личности? Какой отпечаток наложил опыт на Ваши взаимоотношения в зрелом возрасте? Если это воздействие было негативным, то какой позитивный опыт потребуется для того, чтобы создать новую, положительную историю?
- Согласны ли Вы с утверждением, что разница между Вами сегодняшними и тем, каким Вы станете через пять лет, зависит от того, что будете читать и с кем общаться? Какие еще факторы, на Ваш взгляд, могут оказаться такими же (или более) важными?

II. Стили лидерства

Задание: Продолжите предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...». Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Давайте обменяемся результатами: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

- Каков стиль лидерства у личностей, о которых вы рассказали, – демократический, авторитарный, попустительский

Дискуссия: почему один и тот же стиль лидерства подходит не всем подразделениям организации. Обоснуйте ответ.

Проанализируйте, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме

Лидер и команда

-Почему в русском языке нельзя сказать «Я победу» или «Я побежду»?

Ситуация 1

В вашей команде появился неформальный лидер, не согласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: _____

Ситуация 2

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: _____

Ситуация 3

Рабочий – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы.

Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

Ситуация 4

Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены. Как руководитель вы должны получить поддержку коллектива в этом.

На общем собрании вы говорите: _____

Ситуация 5

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций.

г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

1. Почему необходимы нововведения в организации?

2. В чем причины сопротивления персонала нововведениям?

3. Из каких этапов состоит процесс внедрения нововведений?

III. Анализ политических биографий с целью сопоставления типов политического лидерства. Например, сравнение типов лидерства таких лидеров, как С.Берлускони, Б.Клинтон, Дж.Буш-младший, Б.Обама, А.Меркель, Ф.Митеран, Н.Саркози, Ф.Оланд, Д.Медведев, В.Путин.

Деловая игра: «Имидж лидера и организации»

1. Политический имидж.

• *Практическое задание:* проанализировать имидж политического лидера (по выбору) на основе открытой информации. Разработать методические рекомендации по его усовершенствованию

2. Имидж организации.

• *Практическое задание:* Проанализировать имидж СЗИ АНХ и ГС ее брендов, репутации Goodwill.

3. Корпоративная культура.

• *Практическое задание:* разработать кодекс корпоративной культуры для СЗИ АНХ и ГС

4. Самопрезентация.

• *Практическое задание:* Подготовить самопрезентацию (задание каждому). Выявить сильные стороны и ошибки самопрезентации (задание для группы).

Круглый стол «Лидерство и лоббизм в современной России» (для студентов очной

формы обучения)

Изобразите нижеуказанные организационные схемы:

- а) политического лидерства федерального уровня Российской Федерации;
- б) политического лидерства в субъекте Российской Федерации;
- в) лидерства в вузе;
- г) в профессиональной команде.
- д) лоббизма на региональном уровне;
- е) лоббизма на муниципальном уровне.

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции?
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
9. Занимается ли наш институт воспитанием лидеров?
10. Понимание феномена лидерства, на которое вы опираетесь в своей работе?
11. Существует ли идеальный путь становления лидера?
12. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
13. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
14. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
15. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
16. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
17. Лоббизм как коммуникативная технология и ресурс?
18. Легализация лоббизма как способ противодействия коррупции в России.
19. Лоббизм как двигатель экономического и социального прогресса общества.
20. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве и лоббизме, на которые вы раньше опирались?

Оценочные средства (формы текущего контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов.
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов. Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов. Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла. Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла. Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл. Неправильный ответ – 0 баллов.</p>
Деловая игра	<ul style="list-style-type: none"> • знание терминов, • культура речи, • логика действий, • рациональность действий, • оптимальность выборов. 	<p>I. Первый этап: обсуждение поставленной задачи и предварительный обмен мнениями на добровольно-совещательной основе – 2 балл.</p> <p>II. Второй этап: самостоятельная работа студентов в малых группах, составление аналитической справки (командная работа) в указанный срок – до 3 баллов;</p> <p>III. Третий этап: полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, ответы на дополнительные вопросы – до 5 баллов.</p> <p>Всего 10 баллов.</p>
Круглый стол/дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (10 мин. на доклад, 3 мин. на выступление в дискуссии) • количество и характер источников • подача материала докладчиками (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом) • вежливость и взаимоуважение приведения 	<p>Доклады оцениваются по 5 критериям, всего до 5 баллов за доклад. Для одного человека возможно 2 выступления с докладами в дискуссиях или круглых столах в семестр, итого до 10 баллов в семестр. Выступления участников дискуссии оцениваются до 2 баллов за выступление, возможны два выступления в ходе одной дискуссии или круглого стола, итого до 4 баллов за дискуссию и до 8 баллов за</p>

	дискуссии	семестр.
--	-----------	----------

4.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.4	способность понимания истоков лидерства и власти, принципов коллективной работы, особенностей групповой динамики, целей, задач, принципов и методов мотивации и организации как основных функций управления при решении стратегических и оперативных управленческих задач, в частности, при выполнении групповой и командной работы..
ПК-14	Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК- 14.3	Способность находить организационно-управленческие и экономические решения для обоснования распределения должностных полномочий и ответственности на основе их делегирования при проведении государственной политики в сфере реализации национальных проектов, программ и конкретных мероприятий на различных уровнях управления.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПК-2.4</p> <p>Способность понимания истоков лидерства и власти, принципов коллективной работы, особенностей групповой динамики, целей, задач, принципов и методов мотивации и организации как основных функций управления при решении стратегических и оперативных управленческих задач, в частности, при выполнении групповой и командной работы.</p>	<p>Знает современные социологические теории, понимает сущность социальных технологий современности и тенденции их развития, характеристики социальных групп, влияние социальной среды на формирование личности. Разбирается в практических методах развития личности в социуме, природе и особенности манипулятивного воздействия. Дает оценку поведению служащего государственного и муниципального управления с точки зрения морально-этических норм.</p>	<p>Успешно применяет основные теории 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.</p> <p>Применяет современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах</p>
<p>ПК- 14.3</p> <p>Способность находить организационно-управленческие и экономические решения для обоснования распределения должностных полномочий и ответственности на основе их делегирования при проведении государственной политики в сфере реализации национальных проектов, программ и конкретных мероприятий на различных уровнях управления.</p>	<p>Опирается на анализ динамики социальных и экономических показателей организации при принятии организационно-управленческих и кадровых решений и оценивает их последствия.</p> <p>Владеет методами диагностики состояния уровня управления потенциалом организации.</p>	<p>Разрабатывает эффективный инструментарий для всесторонней оценки потенциала предприятия.</p> <p>Демонстрирует способность прогнозировать и планировать развитие потенциала организации, предлагать проекты организационного развития, совершенствования распределения полномочий и ответственности для эффективного использования ресурсов при реализации программ и проектов.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Оценочные средства (формы промежуточной аттестации)	Показатели* оценки	Критерии** оценки

<p>Экзамен</p>	<p>В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов.</p> <p>В билете содержится 2 вопроса и ситуационная задача (кейс).</p> <p>Вопросы - по 10 баллов каждый</p>	<p>10-8 баллов</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной и методической литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>7-4 балла</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>3-1 балла</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный</p>
-----------------------	---	---

		<p>материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
	<p>Ситуационная задача (кейс)- 10 баллов</p>	<p>10-8 баллов нестандартное (многоплановое) решение задачи</p> <p>7-4 баллов стандартное решение задачи</p> <p>3-1 балла задача решена с некоторыми неточностями</p> <p>0 баллов решение неверное или отсутствует</p>

Типовые вопросы к экзамену

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Опишите мифологические основания лидерства.
2. Опишите кастовую систему Древней Индии.
3. Расскажите о представлении о лидерстве в Древних Китае (Ритуал, Конфуций, Лао-Цзы).
4. Опишите лидерство в античной философии (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон).
5. Опишите лидерство в теоцентристских картинах мира (Августин Аврелий, Фома Аквинский).
6. Назовите теории лидерства эпохи Возрождения (Н. Макиавелли, Т. Кампанелло).
7. Лидерство в социально-философских теориях Просвещения (Ш.Л. Монтескье и Ж.Ж. Руссо),
8. Опишите лидерство в социально-политических теориях Нового Времени (Т. Гоббс, Дж. Локк, Т. Карлейль).
9. Лидерство в философских теориях Г. Гегеля, Ф. Ницше.
10. Классики элитологии начала – середины XX века (Г. Моска, В. Парето, Р. Михельс, Дж. Шумпетер, Х. Ортега-и-Гассет, Р. Миллс).
11. Теория великих личностей».
12. Теория «личностных черт».

13. Личностно-ситуационная теория лидерства.
14. «Поведенческая» теория лидерства. .
15. «Партиципативная» теория лидерства.
16. Теория «соучастия».
17. «Трансакционная» теория лидерства.
18. «Трансформационная» теория лидерства.
19. Теория «превращения».
20. Теории «совместного» или «разделенного» лидерства.
21. Теория «обслуживающего» лидерства.
22. Теория «освобождающего» лидерства.
23. Мета-, макро- и микролидерство.
24. Лидерство: формальное, неформальное.
25. Типология Р. Такера. «Знаменосец», «служитель», «торговец», «пожарный».
26. Типология легитимацииполитическаого лидерства М.Вебера.
27. Теория конститuentов
28. Мотивационные теории лидерства.
29. Природа политического лидерства: методологический аспект.
30. Психоаналитический подход к лидерству.
31. Политическое лидерство в контексте российской культурной традиции.
32. Политическое лидерство в традиционной культуре, в культуре модерна и постмодерна.
33. Патологические отклонения власти: лидерство в тоталитарных странах, группах. Гитлер, Сталин, Мао Цзедун. Исконный и индуцированный фанатизм.
34. Лидерство в структуре гоббсовского и локковского социального контракта.
35. Имидж лидера.
36. Законы управления. Законы Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера.
37. Фактор региональной идентичности в формировании образа региональных лидеров.
38. Региональные лидеры и региональные мифы.
39. Идея представительства. Основные типы представительства социальных интересов.
40. Социально-политическая природа лоббизма.
41. Эволюция лоббизма: мировой опыт и Россия.
42. «Группы интересов» в системе социального представительства
43. «Группы давления» в системе социального представительства
44. Механизмы воздействия групп давления на процесс принятия политических решений?
45. Субъекты лоббизма в современной России.
46. Проблема легитимации лоббизма в России?
47. Сравнительная характеристика лоббистской деятельности США и России
48. Корпоративистская модель лоббирования.
49. Исторические традиции лоббизма в России
50. Особенности и специфика современного российского лоббизма.
51. Лоббизм как основная политическая стратегия групп давления российского бизнеса.
52. Политический лоббизм и институт выборов.
53. Основные модели и типология лоббизма.
54. Лоббизм и коррупция: институциональные и функциональные отличия
55. Патрон-клиентская модель представительства интересов
56. Группы давления как субъект лоббирования
57. Группы интересов в систме лоббистских отношений
58. ФПГ (финансово-промышленные группы как субъект лоббизма в России;
59. Корпоративизм и лоббизм
60. Лоббизм и профессиональная этика государственного служащего.

Типовой пример ситуационной задачи (кейса)

Проанализируйте, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме

Пример 1. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Проанализируйте, как лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

- а. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.
 - б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
 - в. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций.
 - г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
1. Почему необходимы нововведения в организации?
 2. В чем причины сопротивления персонала нововведениям?
 3. Из каких этапов состоит процесс внедрения нововведений?

Пример 2. Благородный Ван исполнял должность судьи в уезде Сычоу. Даже внешне Ван был сама воплощенная справедливость; когда он вершил суд в своем церемониальном облачении, трепет охватывал тех, кто преступил закон. Однако недоброжелатели добились отставки судьи. Вскоре бедственное положение вынудило Вана искать работу – и благородному сюэао пришлось стать базарным разносчиком. Занявшись столь немудреным и низким делом, Ван и здесь не изменил себе: осанка его оставалась прямой, взгляд открытым, движения же были исполнены достоинства. Словом, и в этом повороте судьбы Ван оставался прежним Ваном. Но вот что удивительно – если прежде, отправляя правосудие, Ван слыл одним из лучших судей в Поднебесной, то теперь, по мере сил стараясь следовать тем же путем, Ван быстро прослыл никуда не годным разносчиком. Несмотря на безупречную честность и готовность выполнять все положенное, покупатели оставались недовольны его услугами. Недовольны были и торговцы-работодатели, так что Вану пришлось несколько раз менять хозяина, а вскоре он и вовсе остался без работы. И это при том, что в Сычоу было не слишком много желающих пойти в базарные разносчики, но продавцы все же предпочитали брать подростков, увечных и даже тех, у кого на лице было написано, что он законченный прохиндей, – всех, кого угодно, только не безупречного Вана, соглашавшегося работать за те же деньги.

Проанализируйте:

1. Совершил ли Ван ошибку, и если да, то в чем она состояла?
2. Кто из участников дискуссии утверждает классическую, а кто – неклассическую логику справедливости?

3. Какая логика справедливости – классическая или неклассическая – в большей степени соответствует реалиям современного мира?

Типовые оценочные средства с применением СДО

Для успешного прохождения промежуточной аттестации учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

При проведении экзамена в устной или письменной форме с применением ДОТ структура билета и типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении экзамена в форме тестирования применяются следующие типовые оценочные средства:

Оценочные средства (формы промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Экзамен	Процент правильных ответов на вопросы теста. В тесте содержится от 20 до 30 заданий. В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 1-10 баллов; 76 - 90% – 11-20 баллов; 91 - 100% – 21-30 баллов.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС).

Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 (с изменениями от 22.01.2020 № 09) «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся».

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета.

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

30 баллов - на промежуточную аттестацию

50 баллов - на работу на семинарских занятиях

20 баллов - на посещаемость занятий

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии.

Обучающийся, набравший в ходе текущего контроля в семестре от 51 до 70 баллов, по его желанию может быть освобожден от промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	A
86-95	отлично	B
71-85	хорошо	C
61-70	хорошо	D
51-60	удовлетворительно	E
0-50	неудовлетворительно	EX

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

от 0 по 50 баллов	«не зачтено»
от 51 по 100 баллов	«зачтено»

Перевод балльных оценок в академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»

- «Отлично» (A) - от 96 по 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Отлично» (B) - от 86 по 95 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

- «Хорошо» (C) - от 71 по 85 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов,

некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Хорошо» (D) - от 61 по 70 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» (E) - от 51 по 60 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

- «Неудовлетворительно» (EX) - 50 баллов и менее - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

Оценка «отлично» выставляется, когда студент успешно применяет основные теории 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, адекватно использует формы при осуществлении устной и письменной коммуникации в условиях межкультурного взаимодействия; диагностики этических проблем и анализа морального состояния кадрового состава государственной и муниципальной службы. Умеет грамотно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, представлять отчеты о проведенных мероприятиях. Планирует, готовит и осуществляет коммуникационные мероприятия и кампании в соответствии с целями и задачами организации; умеет вести переговоры, владеет навыками письменной и устной деловой коммуникации. Разрабатывает эффективный инструментарий для всесторонней оценки потенциала предприятия.

Демонстрирует способность прогнозировать и планировать развитие потенциала организации, предлагать проекты организационного развития, совершенствования распределения полномочий и ответственности для эффективного использования ресурсов при реализации программ и проектов.

4.4. Методические материалы

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 45 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с соответствующими темами, материал по которым содержится в указанной в данной рабочей программе основной литературе. При подготовке ответов на контрольные вопросы по теме, а также при выполнении тренировочных заданий по уже пройденной теме, студенты используют рекомендованную в данной рабочей программе дополнительную литературу.

При посещении лекций студент обязан вести конспект и при проведении контроля предоставление преподавателю конспектов лекций является обязательным.

Проведение семинарских занятий предполагает активное обсуждение предлагаемых вопросов. Для этого всем студентам необходимо готовиться к каждому семинару, используя предлагаемые источники из списка основной литературы.

Помимо этого, для каждого семинарского занятия ряд студентов готовят доклады, цель которых более глубоко раскрыть изучаемые темы за счет привлечения дополнительных источников, поиск которых осуществляют сами студенты на основе использования фондов библиотеки СЗИУ РАНХиГС и других общедоступных библиотек города, а также электронных информационных баз в интернет-классе научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС, а также электронной полнотекстовой базы журнальных статей «Интегрум» с сайта научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.

Выбор темы доклада определяется самим студентом в рамках предлагаемой к обсуждению общей темы семинарского занятия. Тема и структура доклада согласовывается с преподавателем. Помимо теории вопроса в рамках доклада студенту необходимо отразить практические аспекты ее применения, продемонстрировав не только свои знания, но и умение использовать их для решения практических задач.

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с контрольными вопросами по теме, а также выполнить тренировочные задания по уже пройденной теме.

По мере изучения дисциплины преподавателем могут проводиться письменные работы, цель которых оценить, насколько успешно студентом усвоены материалы лекций, семинарских занятий, а также насколько эффективно проводится им самостоятельная работа, предусмотренная учебным планом.

Изучение курса «Лидерство и лоббизм» следующие виды самостоятельной работы студента:

- работа с конспектами лекций в процессе подготовки к семинарским занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой (конспектирование, реферирование, рецензирование) как по рекомендации преподавателя, так и инициативная;
- творческая работа в форме подготовки сообщений и докладов на семинарских занятиях;
- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- выполнение лабораторных работ;

- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Меньшенина, Н. Н. Лоббизм : учеб. пособие для академического бакалавриата / Н. Н. Меньшенина, М. В. Пантелеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 133 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-08447-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwira.ru:2254/bcode/438564> (дата обращения: 24.04.2019).
2. Gr и лоббизм: теория и технологии : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ачкасова [и др.] ; под ред. В. А. Ачкасовой, И. Е. Минтусова, О. Г. Филатовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 315 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02436-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwira.ru:2254/bcode/413206> (дата обращения: 24.04.2019).
3. Семенов, В. А. Политический менеджмент : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Семенов, В. Н. Колесников. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 298 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08008-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwira.ru:2254/bcode/441764> (дата обращения: 24.04.2019).

6.2. Дополнительная литература

1. Манько, Александр Васильевич. Коррупция в России: особенности национальной болезни / Александр Манько. - М.: Аграф, 2012. - 249 с.
2. Уитмор, Джон. Внутренняя сила лидера : Коучинг как метод управления персоналом : пер. с англ. / Джон Уитмор. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 308 с.
3. Фисман, Раймонд. Экономические гангстеры = EconomicGangsters: Коррупция, насилие и бедность национальных масштабов / Раймонд Фисман, Эдвард Мигель ; [пер. с англ. О. Литвинова]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. - 302 с.
4. Саломатин А. Ю. Президентская власть в США и ее представители (сравнительные политологические и конституционно-правовые очерки). - М.: Норма, ИНФРА-М, 2015. — 240 с.
5. Толмачева И.В. Лоббизм по-русски : между бизнесом и властью / Ирина Толмачева. — М.: Коммерсантъ : Эксмо, 2012. - 311 с.
6. Селезнева, Елена Владимировна. Лидерство [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата [по экон. направлениям и специальностям] / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2016. - 429 с.
7. Спивак В. А. Лидерство. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2015. — 361 с.
8. GR и лоббизм: теория и технологии : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [по экон. направлениям и специальностям] / [В. А. Ачкасова и др.] ; под ред. В. А. Ачкасовой, И. Е. Минтусова, О. Г. Филатовой ; Высш. шк. журн. и массовых коммуникаций СПбГУ. - М. : Юрайт, 2016. - 315 с. <http://www.biblio-online.ru/book/CEF09846-7809-45A9->

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Наименование темы	Вопросы для самопроверки
<p>Тема 1. Идеи лидерства в истории философии и науки.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Согласно К.ЛевиСтроссу первым законодателем человеческих общностей был зверь. Почему? Что символизирует медведь в символике политической партии Единая Россия? 2. Объясните суждение Леонардо да Винчи «Куры под одной крышей живут в мире и согласии, а два петуха никогда не могут ужиться в одном курятнике — уж такова их природа». 3. Какова природа смуты и что должен делать лидер для ее предупреждения согласно учению Конфуция и ЛаоЦзы? 4. Какие качества лидера считал первостепенными Платон? 5. Какие критерии в разделении ума на выдающийся, значительный и негодный обращает внимание Николо Макиавелли? 6. На чем основан «железный закон олигархии», сформулированный Р.Михельсом?
<p>Тема 2. Типологии лидерства.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте основные методологические подходы к трактовке лидерства. 2. Дайте объяснение основных теорий лидерства. 3. Какие уровни и образы лидеров рассматривает политическая теория? 4. Каков смысл высказывания Уоррена Бенниса: «Управляющие действуют по правилам, лидер действует правильно». В чем смысл психобиографического подхода к трактовке лидерства? 5. Каким образом М.Вебер связывает теорию лидерства с политическим господством? 6. По каким основаниям типологизирует лидерство Р.Такер и Г.Лассвелл?
<p>Тема 3. Лидерство в контексте политической культуры: сравнительный анализ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы религиозные основы лидерства? 2. На чем основано лидерство в конфуцианской традиции? 3. Какое отличие японской от европейской культуры обнаружила Бенедикт Руд и какое влияние оно оказывает на поступки лидера? 4. Как Вы понимаете высказывание английского историка и государственного деятеля Томаса Маколея: «В любую эпоху самых

	<p>злостных представителей рода человеческого следует искать среди народных вождей»?</p> <p>5.Объясните суждение «В эпохи народного подъема пророки бывают вождями; в эпохи упадка вожди становятся пророками».</p> <p>6.Какова роль игумена Филофея в российской политической культуре?</p> <p>7.Каково значение республиканской традиции для современного политического лидерства.</p>
<p>Тема 4. Лидерство как эффективное взаимодействие</p>	<p>1.Раскройте содержание теории конституентов.</p> <p>2.Каковы технологии управления массой?</p> <p>3.Как Вы объясняете суждение Дэвида Финка «Вести народ легче, чем сдвинуть его с места»?</p> <p>4.Раскройте содержание законов Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера.</p> <p>5.Как Вы понимаете высказывание Тони Блэра: «Секрет лидерства в том, чтобы говорить нет, а не да»?</p> <p>6.Почему, согласно Наполеону I, «Лидер подобен дельцу, ожидающему прибыли»?</p> <p>7.Прав ли Джордж Оруэлл, утверждающий, что «Вожди, которые пугают свой народ кровью, тяжким трудом, слезами и потом, пользуются большим доверием, чем политики, сулящие благополучие и процветание»?</p>
<p>Тема 5. Законы и факторы успешного лидерства</p>	<p>1.Раскройте смысл высказываний У. Черчилля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Лучше делать новости, чем рассказывать о них; лучше быть актером, чем критиком»; - «Думайте о стоимости, а не о цене»; - «Не стоит сбивать человека с ног, если только Вы не хотите поставить его обратно на ноги в лучшем умонастроении» - «Только Ленин мог бы вывести русских из того болота, куда он сам их завел... Но он умер... Русские остались погибать в болоте. Первая трагедия России – рождение Ленина, вторая – его смерть». <p>2. Приведите пример подтверждающие высказывание Дж. Вашингтона «Армия ослов под предводительством льва намного сильнее львов под предводительством осла».</p> <p>3. Как Вы понимаете высказывание Далай-Ламы «Лучшим учителем толерантности является собственный недуг»?</p> <p>4. Каков смысл иронии «Я вижу, что переубедить вас не удастся, поэтому сразу перейду к оскорблениям»?</p>
<p>Тема 6. Имидж лидера</p>	<p>1.Каково различие между образом и имиджем?</p> <p>2.Прав ли Онассис А., утверждающий «Чтобы быть успешным, выглядите загорелым, живите в элегантном здании (пусть даже на чердаке), появляйтесь в хороших ресторанах (даже если пьете один напиток) и, если вы чем-то занимаетесь, — делайте это по-крупному»?</p>

	<p>3. Объясните смысл утверждения Дональда Трампа: «Всегда помните одно простое правило: одеваться следует для той работы, которую вы хотите иметь, а не для той, которую имеете?»</p> <p>4 Раскройте на исторических примерах смысл утверждения Паркинсона С. «Для имиджа важен размах, а не итог».</p> <p>5. О чем свидетельствует высказывание Бомарше П.«А что, если я лучше своего имиджа?».</p> <p>6.Что имел ввиду Б. Мироненко, утверждающий «О нем в последнее время не говорят ничего, кроме хорошего. Жив ли он?».</p> <p>7. Согласны Вы с утверждением «Если политик слабее команды, которая создает ему имидж и определяет победу, то такой политик, недооценивая команду, становится «потерпевшим победу»?</p>
<p>Тема 7. Политическое лидерство в современной России</p>	<p>1.Каковы функции политического лидера в решении актуальных проблем современной России?</p> <p>2.Раскройте технологии формирования образа политического лидерства в современной России?</p> <p>3.Охарактеризуйте уровни и особенности восприятия политических лидеров в современной России.</p> <p>4.Какие региональные мифы Вам известны?</p> <p>5.Каково соотношение патернализма и самоуправления в деятельности региональных лидеров?</p> <p>6.Каковы особенности муниципального лидерства?</p> <p>7.Какие системы подготовки политических лидеров сформировались в современной России?</p>
<p>Тема 8. Представительство интересов, группы давления и лоббизм</p>	<p>1. Дайте характеристику основных форм представительства</p> <p>2. Кто такие группы интересов?</p> <p>3. Кто такие группы давления</p> <p>4.Сравните формальное и неформальное представительство</p> <p>5. Дайте типологию групп интересов и давления</p> <p>6. В чем заключается сущность лоббизма как представительства интересов</p> <p>7. Основные виды лоббизма</p> <p>8. В чем заключается взаимосвязь лоббизма и коррупции</p>
<p>Тема 9. Сравнительный анализ лоббизма: мировой опыт и Россия.</p>	<p>1.Назовите основные причины появления лоббизма</p> <p>2.В чем заключается национальная специфика лоббизма в зарубежных странах?</p> <p>3.Дайте характеристику лоббизму как части институциональной системы властных отношений</p> <p>4. В чем заключается проблема легализации лоббизма в России?</p> <p>5. Опишите взаимосвязь лоббизма и теневой экономики</p> <p>6.В чем заключается взаимосвязь лоббизма и характера властных отношений?</p> <p>7. Что такое этнический лоббизм?</p> <p>8 Лоббизм и современный российский федерализм</p>

<p>Тема 10. Проблема институционализации лоббизма в России. Виды, структура и технология лоббизма.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается связь российской традиции властвования и лоббизма? 2. Демократический транзит в России и лоббизм 3. В чем заключаются особенности отечественного лоббизма? 4. Назовите основные субъекты лоббистской деятельности 5. Управленческая функция лоббизма 6. Перечислите основные виды лоббизма 7. Опишите основные технологии лоббизма
<p>Тема 11. Законодательный процесс и лоббизм в современной России</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лоббизм в технологии законотворчества 2. Опишите основные субъекты лоббизма в законотворческом процессе 3. Статус государственной службы и лоббизм 4. В чем заключается лоббистский аспект партийной деятельности? 5. Дайте характеристику фракционной работы депутатов как формы лоббистской деятельности 6. В чем заключаются возможности лоббирования со стороны институтов гражданского общества? 7. Опишите взаимосвязь характера политического режима и лоббистских структур
<p>Тема 12. Политический и корпоративный лоббизм и профессиональная этика государственного и муниципального служащего.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается взаимосвязь политического и корпоративного лоббизма? 2. Назовите известные вам структуры корпоративного лоббизма 3. Опишите реальные механизмы лоббистской деятельности в рамках государственной службы 4. В чем заключаются этические основы лоббистской деятельности? 5. Каким образом учитываются в стандартах поведения государственных служащих лоббистские аспекты их деятельности? 6. Согласование интересов различных групп населения и лоббизм 7. Дайте характеристику нормативных основ профессиональной этики государственных служащих

6.4. Нормативные правовые документы

Не используются.

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Научно-практические статьи по экономике и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

Англоязычные ресурсы

4. EBSCO Publishing- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно – популярных журналов.
5. Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

6.6. Иные источники

Не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций.
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами (в том числе для проведении занятий лабораторного типа).
3.	Технические средства обучения: Многофункциональный мультимедийный комплекс в лекционной аудитории; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов.
4.	Персональные компьютеры с доступом к электронному каталогу, полнотекстовым базам, подписным ресурсам и базам данных научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.
5.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.