

Контрольная работа - письменная работа, выполняемая по дисциплине, в рамках которой раскрываются определенные условиями вопросы с целью оценки качества усвоения студентами отдельных, наиболее важных разделов, тем и проблем изучаемой дисциплины.

Основными целями написания контрольной работы являются: расширение и углубление знаний обучающихся, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического материала, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде. Обучающийся, со своей стороны, при выполнении контрольной работы должен показать умение работать с литературой, давать анализ соответствующих источников, аргументировать сделанные в работе выводы и, главное, – раскрыть заданную тему теоретического вопроса и правильно выполнить практические задания.

Контрольная работа состоит из 2 видов работ - написание эссе и анализ практической ситуации. Контрольная работа оформляется на листах формата А4 в соответствии с ГОСТ 2.105-95.

Задание контрольной работы

Перечень вопросов для контрольной работы:

Темы эссе:

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. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
6. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
7. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
8. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
9. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
10. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
11. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
12. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
13. Каковы особенности мужского коммуникативного поведения?
14. Каковы особенности женского коммуникативного поведения?
15. Согласны ли вы с позицией Шострома: манипулятор сам уничтожает себя?
16. В чем проявляется неконгруэнтность вербального и невербального поведения?
17. Какая из групп лидерских качеств (физиологические, психологические, интеллектуальные или личностно-деловые) наиболее значима, по вашему мнению, для современных руководителей-лидеров? Почему?
18. Проанализируйте локализацию причин, которыми вы объясняете собственное поведение, и определите ваш тип локуса

контроля.

19. Каковы преимущества и риски работы с удаленной командой?

20. Какими методами или технологиями можно создать рабочую обстановку при формировании проектных команд?

Практические задания контрольной работы – ситуации и упражнения для анализа:

Задание 1. Вы – руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших

подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз

выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет

подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится

закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только

осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

Задание 2. В управленческой команде компании сложилась непростая коммуникация. Новый генеральный директор недавно

в компании и видит, что старые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на

ситуацию по-другому. Однако делает это в силу темперамента иногда излишне директивно, эмоционально.

Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет

полного доверия к предложениям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситуация требует каких-то

серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых

возможностей?

Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом компании

В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают

рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности,

не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.

Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне

рьяно. Остальные заняли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей

команды есть явная сложность в том, чтобы конструктивно вести обсуждения и принимать общие решения. Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться договариваться, слушать и слышать друг друга.

Он поставил вам задачу – предложить решение наиболее оптимальное в данной ситуации.

Задание 3. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не

знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете

двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задание 4. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает

сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две

недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задание 5. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в

работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание 6. Два сотрудника не хотят работать в одном отделе. Постоянно скандалят, не воспринимают друг друга. Между

ними произошёл следующий диалог: - Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится её делать за вас. - Вы мне не начальник. Я сам знаю, что мне делать. (Предложите оптимальное решение ситуации).

Если содержание контрольной работы отвечает предъявляемым требованиям, то она допускается к защите. При неудовлетворительном выполнении контрольной работы она возвращается студенту на доработку.

Преподаватель пишет рецензию на контрольную работу, указывая основные замечания, которые студент должен учесть при подготовке и сдаче зачета/экзамена.

По контрольной работе проводится устный опрос (зачет контрольной работы), после которого студент приступает к сдаче зачета/экзамена по дисциплине.

Критерии оценки

Критерий	Показатель	Максимальное колич. баллов
1 Степень раскрытия сущности вопроса	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания теме вопроса; - полнота и глубина раскрытия основных понятий и определений; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять данные различных источников. 	15
2 Соблюдение требований по оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление текста, списка используемых источников; - соблюдение требований к объему; - грамотность и культура изложения 	5