

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Основы предпринимательства, лидерства, антикоррупционная культура»

1. Лидерские компетенции.
2. Технологии позитивного влияния.
3. Содержание и структура трудового коллектива.
4. Психологическая типология членов трудового коллектива.
5. Типы лидеров.
6. Определение лидерства.
7. Теория черт характера лидера.
8. Определение лидерства в теории обмена.
9. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера, подход Лайкерта.
10. Теория харизматического и преобразующего лидерства.
11. Стили лидерства. К. Левина, стили управленческой решетки Блейка и Моутон.
12. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса.
13. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
14. Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
15. Классификация оснований власти. Потребность во власти
16. Руководство и лидерство как всеобщие функции управления. Определение понятий руководства и лидерства.
17. Отличие менеджмента от руководства и от лидерства. Типы менеджера (классификация по У. Френчу и И. Ансоффу) и лидера.
18. Содержание работы руководителя (модель Стокмана) и лидера.
19. Ситуационный подход к руководству и лидерству.
20. Власть: понятие и характеристики. Баланс власти и лидерства.
21. Питер Друкер: определение лидерства. Характеристика власти и лидерства по Дэвиду Меканику. Формы и источники власти.
22. Классификация источников власти по Дж. Френчу и Б. Рейвену.
23. Руководитель и его авторитет. Лидер и его авторитет. «Комплекс угрожаемого авторитета» и его проблемы.
24. Лидерство: основные определения и характеристики. Подходы к изучению лидерства. Подход, основанный на анализе лидерских качеств.
25. Лидерство как набор образцов поведения, присущий лидеру в любом организационном окружении: исследования Мичиганского университета и университета штата Огайо, системы управления Лайкерта и управленческая сетка Блейка и Моутона.
26. Концепции ситуационного лидерства: Танненбаума – Шмидта, Фидлера, Херсея – Бланшарда, Хауза – Митчелла, Стинсона – Джонсона, Врума – Йеттона - Яго.
27. Теория лидерских качеств Ральфа Стогдилла и Ричард Манна: попытка обобщить и сгруппировать все ранее выявленные лидерские качества.
28. Уоррен Беннис: четыре группы лидерских качеств. Курт Левин: сравнение

эффекта от использования трех лидерских стилей: авторитарного, демократического, попустительского («пассивного»).

29. Исследования в области бизнеса Университета штата Огайо: двухфакторная теория руководства. Две переменные: структура отношений и отношения в рамках этой структуры.

30. Концепция, разработанная Ренсисом Лайкертом: «Системы управления 1, 2, 3 и 4». Теории «Х» и теории «У» Дугласа МакГрегора.

31. Континуум К. Арджириса. Концепция «вознаграждения и наказания» С. Керри и Дж. Джермейера. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта.

32. Модель ситуационного лидерства Фидлера. 33. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Модель «путь-цель» Хауза – Митчелла.

34. Модель Стинсона – Джонсона. Ситуационная модель принятия решения Врума - Йеттона - Яго.

35. Комплексный подход к теории лидерства: объективная необходимость. Процессы эволюции знания теорий лидерства.

36. Критерии эффективного определения зрелости исполнителей: ситуационные подходы к определению стилей лидерства («путь-цель» Митчелла и Хауза и теория Фидлера); подход «искусственной кризисной ситуации».

37. Выполнение необходимых и достаточных условий определения зрелости лидера исполнителей как возможность перехода к новому стилю лидерства.

38. Роль лидера и культура руководства в организации. Культура и лидерство(руководство) - две стороны одной медали.

39. Культуры, создаваемые лидерами. Лидеры, формирующие группы и организации, созидающие культуры и способствующие их развитию.

40. Существующая культура, как определяющая критерии лидерства и соответственно выявляющая возможных лидеров. Организация — как своеобразное творение лидера, ее основателя.

41. Концептуальное обоснование лидерства и руководства в необходимости построения культуры организации. Эволюционные позиции в отношении культуры, порождаемые ее лидерами.

42. Лидер, как навязывающий группе свои собственные ценности и представления. Успешность деятельности такой группы как критерий нужности всем представлений, господствующих в ней.

43. Культура, как предопределяющая для последующих поколений типы приемлемых лидеров. Суть лидерства, определяемая культурой.

44. Ситуация влияния внешних изменений, при которых некоторые из групповых представлений утрачивают свой смысл. Проблемы адаптации группы, вызванными такими влияниями. Переход активной роли вновь к руководству или к лидеру.

45. Лидерство, проявляющееся в умении отступить от культуры, породившей данный тип лидера.

46. Адаптационные эволюционные преобразования. Способность воспринимать ограниченность собственной культуры и инициировать ее

адаптивное развитие как сущностью и основной задачей деятельности лидера («leadership» - «руководство, водительство»).

47. Сущность деятельности лидеров, заключающаяся во влиянии на динамические процессы создания культуры и управления ею.

48. Проблемы возникновения, становления, развития, управления и изменения культуры на уровне организаций и организационных групп.

49. Динамические процессы создания культуры и управления ею как сущность деятельности руководителей, или лидеров.

50. Сущность групповой культуры: система коллективных, считающихся самоочевидными базовых представлений. Культура, проявляемая себя на уровне доступных для наблюдения артефактов. Культура, проявляемая себя на уровне принятых группой ценностей, норм и правил поведения.

51. Динамика культуры и модели поведения людей в организациях

52. Культура как многомерный многоэлементный феномен, который лишь условно может быть описан несколькими основными параметрами.

53. Культура как сложившийся в процессе обучения или приобретения опыта отражением стремления группы к самосохранению и развитию.

54. Культура как обеспечивающая стабильность, осмысленность и предсказуемость в настоящем, будучи следствием принятых в прошлом функционально эффективных решений.

55. Концепция культуры как помогающая объяснить феномены выживания группы во внешней среде и эффективное управление организацией.

56. Основные концепции, ассоциируемые с культурой. Наблюдаемые поведенческие стереотипы при взаимодействии людей: язык, используемый ими, обычаи и традиции, которых они придерживаются, ритуалы, совершаемые ими в определённых ситуациях.

57. Провозглашаемые ценности: артикулированные, объявляемые во всеуслышание принципы и ценности, к реализации которых стремится группа, такие как «качество продукции» или «лидерство в ценах».

58. Формальная философия: наиболее общие политические и идеологические принципы, которыми определяются действия группы по отношению к акционерам, служащим, клиентам или посредникам.

59. Правила игры: правила поведения при работе в организации; «ограничения», которые следует усвоить новичку для того, чтобы стать полноценным членом организации; «заведенный порядок».

60. Климат: чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом, клиентами или иными сторонними лицами.

61. Существующий практический опыт: методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей, способность осуществлять определённые действия, передаваемая из поколения в поколение и не требующая обязательной письменной фиксации.

62. Склад мышления, ментальные модели и/или лингвистические парадигмы: принятые когнитивные (связанные с познанием) системы, определяющие

восприятие, мышление и язык, используемые членами группы и передаваемые новым ее членам на этапе первичной социализации.

63.Принятые значения: мгновенное взаимопонимание, возникающее провзаимодействием представителей группы друг с другом.

64.«Базовые метафоры», или интеграционные символы: идеи, чувства и образы, выработанные группой для самоопределения, которые не всегда оцениваются несознательном уровне, но находят воплощение в зданиях, офисной структуре и других материальных аспектах существования группы.

65.Смысл и роль культуры для лидерства в организации. Культура как аккумулированный коллективный опыт данной группы, включающий поведенческий, эмоциональный и когнитивный элементы психологического функционирования ее членов.

66.Стабильность и существование коллективной истории.

67.Развивающаяся культура любой организации как комплексное следствие внешних давлений, внутренних потенциалов, реакций на некие серьезные события, случайных факторов, которые не могут быть объяснены ни внешними, внутренними аспектами существования организации. 68.Типологии, в которых особое внимание обращается на систему власти и уровень ожидаемого участия сотрудников в работе организации. 69.Организационные типологии, обращающие большее внимание на власть, агрессию контроль, нежели на любовь, близость или равенство отношений. 70.Создание жизнеспособной организации как процесс выявления ценностей и представлений, общих для всех членов группы.

71.Культура как система коллективных представлений.

72.Контекстуальное значение культурных представлений. Анализ ключевых составляющих культуры. Включенное наблюдение за представлениями, из которых складывается организационная культура.

73.Необходимость разделения культурных представлений в качестве факторов, способствующих достижению стратегических организационных целей или разрешению сиюминутных проблем.

74.Изменения в организационной практике, основывающиеся на существующих представлениях. Процесс дешифровки культуры. Изменение культурных представлений, всей культуры организации в целом.

75.Как основатели и лидеры организаций создают организационные культуры, внедряют и распространяют культуру. Исходные начала культуры и их создание лидерами.

76.Механизмы, позволяющие лидерам внедрять свои представления в уже налаженную неким образом жизнь данной организации. Эволюция культуры и лидерства.

77.Проблемы преобразования культуры. Обучающиеся культуры и обучающиеся лидеры. Культура ускоряющихся изменений, которые затрагивают всех.

78. Базовые элементы постоянно обновляющейся, совершенствующейся культуры. Обучающаяся культура. Обучающийся лидер как руководитель культуры.

79. Роль лидерства и культуры в процессе слияния и приобретения организаций.

80. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах