Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования
"Сибирский институт бизнеса и информационных технологий"

Подписано цифровой подписью:
АНОО ВО "СИБИТ"
Причина: Я являюсь автором этого документа
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва,
L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба,
CN=Федеральная налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО
Ректор
Родионов М. Г.
протокол от 28.10.2026 № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 39.03.09 Организация работы с молодёжью

Направленность (профиль)подготовки: Государственная молодёжная политика

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2027

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)
Заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Омск, 2026

Разработчики:
Старший преподаватель, департамент очного обучения Шарангович Н. Б.



Рецензенты:
Конорева Т.В., декан факультета «Экономики и управления» Омского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», к.э.н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Минобрнауки от 05.02.2018 № 77, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям", утвержден приказом Минтруда России от 21.10.2021 № 751н; "Специалист по социальной работе", утвержден приказом Минтруда России от 06.09.2024 № 455н; "Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения", утвержден приказом Минтруда России от 20.09.2021 № 642н; "Специалист по работе с молодежью", утвержден приказом Минтруда России от 11.11.2025 № 640н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Симонова Н. Ю.	Согласовано	28.10.2026, № 2

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

3. Место дисциплины в структуре ОП

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

5. Содержание дисциплины
5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
5.2. Содержание разделов, тем дисциплины

6. Рекомендуемые образовательные технологии

7. Оценочные материалы текущего контроля

8. Оценочные материалы промежуточной аттестации

9. Порядок проведения промежуточной аттестации

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование системного представления о содержании теорий лидерства и практических навыках лидера, необходимых для формирования команды и управления ею

Задачи изучения дисциплины:

- способностью анализировать ситуационные факторы, влияющие на выбор стиля лидерства;
- умением формировать команду и способствовать ее развитию;
- способностью оценивать и повышать собственный лидерский потенциал;
- способностью выполнять различные роли в команде;
- умением оценивать эффективность командной деятельности.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Знать:

УК-3.1/Зн5 Сущность и функции руководства и лидерства

УК-3.1/Зн6 Классификации стилей руководства, подходы к выбору стиля руководства

УК-3.1/Зн7 Характеристики развития и основные процессы групповой динамики

УК-3.1/Зн8 Типологию и факторы формирования команд

УК-3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста

Уметь:

УК-3.2/Ум5 Применять теории лидерства и методы формирования эффективной команды

УК-3.2/Ум6 Выбирать оптимальный стиль лидерства в зависимости от влияния различных ситуационных факторов

УК-3.2/Ум7 Разрабатывать критерии, характеристики, а также принципы тестирования при отборе в рабочую команду

УК-3.2/Ум8 Понимать и учитывать особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Лидерство и командообразование» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 2, Очно-заочная форма обучения - 3, Заочная форма обучения - 3.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Профессиональная этика;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Социология;

учебная практика (ознакомительная);

Учебно-воспитательный семинар;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Второй семестр	108	3	56	2	18	36	43	Зачет (9)
Всего	108	3	56	2	18	36	43	9

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	108	3	44	2	14	28	60	Зачет (4)
Всего	108	3	44	2	14	28	60	4

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	108	3	8	2	2	4	96	Зачет (4)
Всего	108	3	8	2	2	4	96	4

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства	**14**		**4**	**6**	**4**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 1.1. Введение в теоретические основы лидерства	14		4	6	4	
Раздел 2. Самосознание лидера и лидерский потенциал	**10**		**2**	**4**	**4**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 2.1. Самосознание лидера и лидерский потенциал	10		2	4	4	
Раздел 3. Мотивация лидерства	**10**		**2**	**4**	**4**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 3.1. Мотивация лидерства	10		2	4	4	
Раздел 4. Практические навыки лидера	**14**		**2**	**6**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 4.1. Практические навыки лидера	14		2	6	6	
Раздел 5. Теоретические основы командообразования	**11**		**2**	**4**	**5**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 5.1. Теоретические основы командообразования	11		2	4	5	
Раздел 6. Технология командообразования	**14**		**2**	**6**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 6.1. Технология командообразования	14		2	6	6	
Раздел 7. Управление командой	**12**		**2**	**4**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 7.1. Управление командой	12		2	4	6	
Раздел 8. Команда и ее эффективность	**14**	**2**	**2**	**2**	**8**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 8.1. Команда и ее эффективность	14	2	2	2	8	
Итого	**99**	**2**	**18**	**36**	**43**	

Очно-заочная форма обучения

					а	ты е с

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работ	Планируемые результат обучения, соотнесенны результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства	**12**		**2**	**4**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 1.1. Введение в теоретические основы лидерства	12		2	4	6	
Раздел 2. Самосознание лидера и лидерский потенциал	**10**		**2**	**2**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 2.1. Самосознание лидера и лидерский потенциал	10		2	2	6	
Раздел 3. Мотивация лидерства	**10**		**2**	**2**	**6**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 3.1. Мотивация лидерства	10		2	2	6	
Раздел 4. Практические навыки лидера	**15**		**2**	**4**	**9**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 4.1. Практические навыки лидера	15		2	4	9	
Раздел 5. Теоретические основы командообразования	**11**			**4**	**7**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 5.1. Теоретические основы командообразования	11			4	7	
Раздел 6. Технология командообразования	**15**		**2**	**4**	**9**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 6.1. Технология командообразования	15		2	4	9	
Раздел 7. Управление командой	**15**		**2**	**4**	**9**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 7.1. Управление командой	15		2	4	9	
Раздел 8. Команда и ее эффективность	**16**	**2**	**2**	**4**	**8**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 8.1. Команда и ее эффективность	16	2	2	4	8	
Итого	**104**	**2**	**14**	**28**	**60**	

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы		ьтации	онные занятия	ческие занятия	оятельная работа	уемые результаты ия, соотнесенные с атами освоения ммы

	Всего	Консул	Лекцис	Практи	Самост	Планир обучен результ програм
Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства	**12**		**2**	**2**	**8**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 1.1. Введение в теоретические основы лидерства	12		2	2	8	
Раздел 2. Самосознание лидера и лидерский потенциал	**8**				**8**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 2.1. Самосознание лидера и лидерский потенциал	8				8	
Раздел 3. Мотивация лидерства	**8**				**8**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 3.1. Мотивация лидерства	8				8	
Раздел 4. Практические навыки лидера	**15**			**2**	**13**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 4.1. Практические навыки лидера	15			2	13	
Раздел 5. Теоретические основы командообразования	**11**				**11**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 5.1. Теоретические основы командообразования	11				11	
Раздел 6. Технология командообразования	**13**				**13**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 6.1. Технология командообразования	13				13	
Раздел 7. Управление командой	**13**				**13**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 7.1. Управление командой	13				13	
Раздел 8. Команда и ее эффективность	**24**	**2**			**22**	УК-3.1 УК-3.2
Тема 8.1. Команда и ее эффективность	24	2			22	
Итого	**104**	**2**	**2**	**4**	**96**	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

Тема 1.1. Введение в теоретические основы лидерства

Лидерство как феномен. История изучения лидерства. Эволюция теорий лидерства. Лидерство и его отличие от менеджмента. Проблема лидерства в современном менеджменте. Культурный контекст лидерства. Составляющие лидерства. Источники власти и стратегии влияния. Когнитивная карта лидерства. Гендерная составляющая лидерства. Стили лидерства. Выбор стиля лидерства. Управленческая решетка. Ситуационное лидерство. Концепции лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. «Двигатель» лидерства.

Раздел 2. Самосознание лидера и лидерский потенциал

Тема 2.1. Самосознание лидера и лидерский потенциал

Самоуправление и саморегуляция личности. «Окно Джохари» как средство самопознания. Система ценностей личности. Отношение к изменениям. Межличностная ориентация. Стиль мышления. Методика Шютца. Понятие лидерского потенциала. Универсальные качества лидера. Качества лидера, необходимые для управления изменениями. Качества лидера, необходимые для управления командами. Эмоциональный интеллект. Принципы лидерского поведения. Диагностика лидерского потенциала. Программы развития лидерского потенциала.

Раздел 3. Мотивация лидерства

Тема 3.1. Мотивация лидерства

Общее представление о мотивации. Сущность мотивации. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации. Изменение мотивации в течение жизни. Власть. Виды и стратегии влияния. Этическое лидерство. Гармоничное лидерство. Сила харизмы. Харизматическое лидерство. Преобразующее лидерство. Ценностное лидерство. Разделенное лидерство. Эмоциональное лидерство. Деструктивное лидерство.

Раздел 4. Практические навыки лидера

Тема 4.1. Практические навыки лидера

Структура межличностных коммуникаций и критерии их эффективности. Навыки вербальных коммуникаций. Невербальные коммуникации. Типология личности и деловое общение. Психофизиологические основы общения. Состояние личности и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций. Понятие об управленческом решении. Основные этапы принятия управленческого решения. Психологические проблемы принятия решений. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. Эффективное использование времени лидера. Стресс нехватки времени. Принцип Парето и распределение времени. Техника планирования личного времени. Делегирование – основа экономии времени. Управление стрессами. Стресс на рабочем месте. Признаки здорового стресса. Признаки избыточного стресса. Стратегия борьбы со стрессами.

Раздел 5. Теоретические основы командообразования

Тема 5.1. Теоретические основы командообразования

Социальные группы и их характеристика. Характеристики развития и основные процессы групповой динамики. Типология команд. Лидерство в малых группах. Понятие и сущность команд. Особенности малой группы и команды. Преимущества и ограничения командной деятельности. Особенности поведения участников команды. Численный состав. Типология групп и команд. Самоуправляемые рабочие группы. Кружки качества.

Раздел 6. Технология командообразования

Тема 6.1. Технология командообразования

Этапы формирования команд. Современные приемы формирования команд. Тимбилдинг. Комплектование команд. Структура команды. Модель «Колесо команды» Марджерисон-МакКенн. Командные роли. Методика Белбина. Тестирование при отборе в рабочую команду. Факторы формирования команд. Организационно-психологическое воздействие. Стимулирование и мотивация членов команды. Управленческий консалтинг. Наставничество. Виды, этапы, содержание коучинга. Применение коучинга на различных стадиях жизненного цикла команды. Коучинг через истории. Национальные особенности построения команд. Развитие команд.

Раздел 7. Управление командой

Тема 7.1. Управление командой

Понятие условий функционирования команд. Управление внешними условиями функционирования команд. Коммуникативная сеть. Феномены отношений. Взаимодействие внешней и внутренней активности команды. Межличностные коммуникации в команде. Кооперация и конкуренция. Противоречие и конфликт. Технология управления конфликтом. Групповая дискуссия и принятие решений. Вклад работников в командную деятельность. Роли лидера в процессе изменений.

Раздел 8. Команда и ее эффективность

Тема 8.1. Команда и ее эффективность

Общее понятие эффективности. Условия эффективной командной работы. Факторы, влияющие на результативность команды. Аспекты исследования командной эффективности. Критерии и показатели реальной эффективности. Способы оценки командной эффективности. Комплексная оценка командной эффективности.

6. Рекомендуемые образовательные технологии

При преподавании дисциплины применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.
Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:
- проблемные лекции;
- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.
Семинарские занятия по дисциплине ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.
Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:
1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо

проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.
На семинарских занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Зачет, Второй семестр.
Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта в виде выполнения тестирования и итоговой работы.
Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.
При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины.

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Зачет, Третий семестр.
Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта в виде выполнения тестирования и итоговой работы.
Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.
При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины.

Промежуточная аттестация: Заочная форма обучения, Зачет, Третий семестр.
Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта в виде выполнения тестирования и итоговой работы.
Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.
При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины.

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 1.1. Введение в теоретические основы лидерства
Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях
Вопросы/Задания:
1. Посещение занятий:
а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.
2. Работа на лекционных занятиях.
а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.
3. Работа на практических занятиях:
Практические занятия 1.

Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование представления о сущности и функциях руководства и лидерства,
1. Проведение устного опроса студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Лидерство и менеджмент.
2. Функции лидера и руководителя.
3. Теории лидерства.
4. Типы лидеров.
5. Составляющие лидерства.
2. Защита рефератов и тематическая дискуссия.

Практические занятия 2.
Цель – закрепление теоретических знаний о классификации стилей руководства, подходах к выбору стиля руководства, формирование умения выбирать оптимальный стиль лидерства в зависимости от влияния различных ситуационных факторов.
1. Вопросы для повторения:
1. Стили лидерства: Стили лидерства К. Левина. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
2. Ситуационное лидерство: подход Фидлера. Модель «путь-цель» Р. Хауза и Т. Митчелла. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.
2. Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу конкретных ситуаций по вопросам стили управления, выбор оптимального стиля управления.
Ситуация 1.
Типографию научно-производственного объединения уже пять лет возглавляет г-жа Писарева. Она очень активна и все силы отдает работе. Вот что она говорит: «С утра до вечера я на ногах. Я все должна делать сама, потому что даже незначительная ошибка обходится нам дорого. Иногда я очень устаю, но ведь работа доставляет радость! Мои сотрудницы отзывчивы и исполнительны, прекрасно информируют меня обо всех проблемах. Чтобы не допускать ошибок, они показывают мне все материалы, прежде чем отдать в печать. Перед верстkой я проверяю сигнальный экземпляр. Сотрудницы постоянно уточняют у меня отдельные детали задания. Оригиналы изданий они отдают мне на хранение, чтобы они не пропали. В конечном счете, я ведь несу ответственность за все, что происходит в типографии.
Мой начальник, заместитель директора объединения Иванов А.А., может быть уверен в продуктивной работе типографии. Он по мере возможностей заботится о нас, недавно приобрел новую печатную машинку, правда, гораздо важнее была бы покупка мощного ксерокса.
У него много работы, и мы здесь его не видим и не слышим. Раз в две недели он заглядывает и спрашивает, все ли в порядке, пьет с девочками чай с принесенными им конфетами и уходит. После таких встреч у меня и моих сотрудниц всегда поднимается настроение. Наш начальник очень обаятельный человек».
Вопросы для обсуждения:
1. Что правильно и неправильно в действиях руководителя типографии г-жи Писаревой?
2. Действительно ли она должна отвечать за все, что происходит в типографии? И можно ли изменить ситуацию?
3. Какой стиль руководства применяет заместитель директора объединения? Рекомендовали бы Вы поменять стиль руководства?
Ситуация 2.
Г-н Рыков в течение года руководит заводом, входящим в состав крупного акционерного общества и насчитывающим около 1000 человек. Руководство считает его прекрасным специалистом, он успешно претворяет в жизнь принимаемые управленческие решения, несмотря на возражения и сопротивление сотрудников.
Частое возникновение конфликтных ситуаций на заводе г-н Рыков объяснил руко- водству следующим образом: «Я не люблю, когда люди бездельничают и курят в рабочее время. Моя цель — установить полный порядок на заводе, я настаиваю на скором и неукоснительном исполнении моих указаний и приказов. Однако постоянно констатирую, что мастера не

исполняют их должным образом. Я не оставляю это без внимания, ведь я сам работал мастером и досконально знаю эту работу. Я сам забочусь обо всем и все держу под контролем. Разве мои требования по укреплению дисциплины и порядка чрезмерны? Я думаю исключительно о благе наших сотрудников. Я не держусь за место управляющего и имею мужество, чтобы не поступиться долгосрочными ин-тересами нашего акционерного общества ради дешевой популярности».
Сотрудникам завода нравится готовность управляющего делиться своими знаниями и опытом. Однако они жалуются, что г-н Рыков буквально заваливает рабочие столы приказами и распоряжениями. Поэтому мастера не могут заняться конкретной работой, вынуждены постоянно перестраиваться, с ними не проводят совещаний, им не дают высказаться, даже когда речь идет о рационализаторских предложениях.
Начальник цеха говорит: «Г-н Рыков нас совершенно не слушает, и только благодаря нашему опыту нам в ряде случаев удалось избежать серьезных неприятностей и аварий. Многие люди ушли бы с завода, если бы он не проявлял личную заботу о сотрудниках. Он интересуется семейными делами, посещает тяжело больных, достает лекарства, беседует с врачами, обеспечивает финансирование праздничных массовых мероприятий на заводе».
Вопросы для обсуждения:
1. Как бы вы назвали стиль управления г-на Рыкова? Каковы преимущества и недостатки этого стиля?
2. Как вы оцениваете реакцию сотрудников на стиль поведения начальника? По каким пунктам, на ваш взгляд, эта критика оправдана?
3. Какие выводы необходимо сделать руководству фирмы, что оно должно потребовать от г-на Рыкова?
4. Каковы важнейшие предпосылки создания хорошей деловой атмосферы во взаимоотношениях между начальником и подчиненными?
5. Рекомендовали бы Вы поменять управления г-на Рыкову?
3. Проведение тестирования по теме.

Практические занятия 3.
Цель - получение практических навыков по определению источника власти и применению его для влияния на окружающих.
1. Проведение устного опроса студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Кем была заложена основа в классификации источников власти?
2. Кто еще исследовал проблему источников власти?
3. На какие группы в настоящее время делятся все источники власти?
4. Какие источники относятся к личностной основе власти?
5. Какие источники относятся к организационной основе власти?

2.Определить основу власти и соответствующий ей источник власти, используя задание по указанному преподавателем варианту.

3.Дать характеристику сильных и слабых сторон определенной Вами власти. Привести примеры, в каких ситуациях можно использовать, для укрепления своей власти, данный источник власти.
Типовой пример выполнения работы.
Определение основы и источника власти. Ситуация: руководитель ПЭО указывает на ошибки, допущенные молодым сотрудником отдела в документах, поданных на подпись, и требует их устранить. В данной ситуации используется экспертная власть, которая относится к личностной основе.
Оценка и анализ определенного источника власти. Дадим характеристику сильных и слабых сторон определенной нами власти. Приведем примеры, в каких ситуациях можно использовать, для укрепления своей власти, данный источник власти. Экспертная власть не связана жестко с определенной должностью. Ее уровень определяется уровнем, на котором руководитель показывает свою компетентность в анализе, оценке и контроле работы подчиненных. Веря в компетенцию руководителя, другие полагаются на него. Отмечаемая у

подчиненных тенденция считать своего руководителя экспертом может иметь негативные последствия при групповом принятии решений. Если руководитель позволяет подчиненным считать себя «экспертом», они могут не поделиться с ним информацией. Это может привести к тому, что будет принято менее эффективное решение. Специализация в знаниях делает экспертную власть ограниченной в применении. Разумная вера гораздо менее устойчива, чем слепая вера харизмы. Она и действует медленнее. Если специалист окажется не прав, то руководитель больше не будет разумно следовать его совету – следовательно, его влияние уменьшится. В некоторых случаях влияние разумной веры меняет баланс власти «руководитель – подчиненный». Поскольку руководителю нужна информация и рекомендации подчиненного, власть последнего растет. Временно у подчиненного может оказаться больше власти, чем у руководителя. Убедительным примером влияния через разумную веру являются отношения, которые складываются у большинства людей со своим лечащим врачом. Доктора время от времени используют такой инструмент как страх, но они не могут принудить пациента принять лечение. Мы следуем указаниям врача потому, что верим, что врачи обладают знаниями и способностью излечивать и предотвращать болезни.

Поскольку у нас нет медицинских знаний, мы не знаем наверняка, способен ли наш врач удовлетворить нашу потребность. Следовательно, мы принимаем его влияние, так как верим в компетенцию медика.

Варианты заданий

Вариант 1 Начальник цеха дал указание рабочим выполнить срочный заказ. Если к намеченному сроку задание не будет сделано, то работники будут лишены премиальных выплат. Какую власть использует в данной ситуации начальник цеха для усиления своего влияния на рабочих?

Вариант 2 Сотрудник финансового отдела обратился к программисту предприятия с просьбой об установке новой программы в его ПК. В какой зависимости находится сотрудник финансового отдела от программиста?

Вариант 3 На проходной завода охранник просит нового сотрудника показать пропуск. Какую власть оказывает охранник в данной ситуации на работника завода?

Вариант 4 Руководитель маркетингового отдела просит выйти в выходные дни своих сотрудников для оформления срочных заказов, обещав им хорошо заплатить за сверхурочные. Какому источнику власти отдал предпочтение руководитель маркетингового отдела для усиления своего влияния на подчиненных?

Вариант 5 Начальник отдела снабжения является сыном генерального директора данного предприятия. Какую власть он может использовать для усиления своего влияния на подчиненных?

Вариант 6 Токарь Иванов является уважаемым и знающим человеком на предприятии. В своем цеху он лидер коллектива. Иванов попросил коллегу подменить его в свою смену, на что тот сразу дал согласие.

Раздел 2. Самосознание лидера и лидерский потенциал

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 2.1. Самосознание лидера и лидерский потенциал

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) уровень освоения теоретического материала,

в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме.
1. Подготовка и обсуждение докладов (сообщений) по вопросам:
1. Средства самоуправления и саморегуляции личности.
2. Практическое применение инструментов самопознания.
3. Эмоциональная компетентность.
4. Национальные ценности и их влияние на ценности личности.
2. Проведение тестирования по теме.
3. Выполнение индивидуальных работ (решение ситуаций) по теме.

Практические занятия 2.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование практических умений.
1. Устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам по вопросам темы:
1. Техники развития лидерского потенциала
2. Идентификация личных навыков, требующих совершенствования
3. Практическое применение методик диагностики лидерского потенциала
4. Достоинства и недостатки опроса как метода диагностики лидерского потенциала
5. Опыт различных компаний в применении программ развития лидерского потенциала
2. Выполнение индивидуальных работ: самодиагностика лидерского потенциала, разработка плана развития лидерского потенциала.

Раздел 3. Мотивация лидерства
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 3.1. Мотивация лидерства

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование практических навыков взаимодействия в команде.
1. Устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Создание имиджа лидера
2. Символика лидерства
3. Сравнение мотивационных оснований различных видов лидерства
2. Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу конкретных ситуаций.
3. Подготовка и презентация докладов по результатам групповой работы, дискуссия и обсуждение результатов, полученных разными группами, оценка результатов работы методом «360 градусов».

Практические занятия 2.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме.
1. Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Мотивация успеха
2. Концепция развития лидера С. Кови
3. Факторы успеха в лидерском развитии
4. Биографии выдающихся лидеров
2. Защита рефератов.
3. Проведение тестирования по вопросам темы.

Раздел 4. Практические навыки лидера

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 4.1. Практические навыки лидера

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование коммуникативных навыков лидера.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Навыки вербальных коммуникаций: слушание, речь, чтение, письмо.
2. Использование навыков невербальных коммуникаций
3. Специальные формы деловых коммуникаций: телефонный разговор, совещания, переговоры.
4. Практическое применение методики Маерс-Бриггс
2. Групповая работа студентов: выполнение практических упражнений, направленных на развитие коммуникативных навыков.
Упражнение «Другой акцент»
Цель упражнения: совершенствование умений эффективного общения, развитие коммуникативных навыков.
Ход упражнения:
— Часто в нашей речи мы совершенно не обращаем внимания на то, какие слова мы говорим. Например, после того как вы предложили партнеру принять участие в каком-либо деле, он говорит, что ему не совсем ясно, о чем идет речь. Вы можете отреагировать двумя принципиально разными способами.
Первый из них, который обычно используют некомпетентные в общении люди, выглядит примерно так: «Вы меня не поняли» («Ну какой же вы бестолковый человек!»).
Второй способ реакции на возникшую ситуацию, который используют опытные в общении люди, — это: «Извините, я плохо выразил свою мысль» (читай в скобках: «Я сегодня, действительно, не совсем в форме и готов еще раз повторить свое предложение»).
Вы понимаете, что первым ответом мы перекладываем всю ответственность на партнёра и тем самым ставим его в неловкое положение. Эти слова как бы подчеркивают, что он некомпетентен, плохо разбирается в вопросе, который обсуждается, и т. д. Ваш партнер может сделать и другие мрачные выводы.
Второй вариант ответа снимает с вашего партнера значительную долю ответственности. Такими словами вы принимаете все на себя и показываете свою готовность продолжить разговор, несмотря на то, что с первого раза не все получилось так, как вы хотели.

Какая тактика более эффективна?
Давайте сегодня потренируемся в использовании именно второй тактики ведения разговора. Для этого мы сначала соберем несколько примеров высказываний первого типа, при котором вся вина перекладывается на партнера.
Желательно, чтобы это были примеры из вашей личной практики, которые вы часто слышите при общении со своими друзьями, знакомыми и другими людьми. После этого мы все вместе перенесем акцент в ответе на себя, т е. переделаем ответы во второй вариант, который более эффективен при ведении диалога.
Упражнение «Министры и конструкторы».
Цель упражнения:
- установить зависимость продолжительности общения от личного обаяния;
- научиться определять и развивать личностные ресурсы влияния на собеседника.
Ход упражнения: Группа делится пополам, участники садятся в две шеренги напротив друг друга. Одна сторона – «министры», другая – «конструкторы», придумавшие «летающие» велосипеды и обратившиеся к «министрам» с просьбой поставить производство этих велосипедов на поток. Задача «конструкторов» – убедить «министров» принять нужное им решение. Задача «министров» – по возможности заявку отклонить или потребовать от «конструкторов» дополнительных аргументов. После завершения первой части игры стороны меняются ролями.
Обсуждение: участники обмениваются мнениями, отвечая на вопросы:
- Что было сложнее (для каждой из сторон в обеих ролях): доказывать и убеждать или принимать «министерское решение»?
- В каких случаях отказывать было сложнее?
- Как звучал самый примитивный отказ?
- Как выглядел самый блестящий отказ?
- В чем особенность внутри группового взаимодействия обеих сторон в обеих ролях?
- Что помогало (или, напротив, мешало) реализовать поставленные задачи?
3. Подведение итогов занятия. Рефлексия.

Практические занятия 2.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование навыков лидера.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Эффективное использование времени лидера
2. Практическое применение инструментов тайм-менеджмента
3. Техника планирования личного времени лидера
4. Применение техники делегирования
5. Самообразование лидера
2. Выполнение мини-упражнений: «Колесо времени», «Постановка жизненных целей».
3. Защита рефератов с проведением тематической дискуссии.

Практические занятия 3.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование навыков лидера.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Управленческие решения лидера
2. Техники принятия управленческих решений
3. Причины и признаки возникновения стрессов
4. Практическое применение стратегий борьбы со стрессами: стратегия создания среды, стратегия предупреждения, стратегия реакции.
2. Выполнение контрольной (рубежной) работы.

Раздел 5. Теоретические основы командообразования
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 5.1. Теоретические основы командообразования

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование представлений об основах командообразования.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Основные процессы групповой динамики
2. Команда и ее отличие от группы
3. Особенности лидерства в малых и больших группах
4. Ограничения и преимущества командной работы
2. Проведение тестирования по вопросам темы.
3. Выполнение практического упражнения: «Кораблекрушение на луне».
Задание.
1 .Познакомьтесь с проблемой кораблекрушения на Луне. Решите задачу самостоятельно. Ваш космический корабль потерпел кораблекрушение на Луне. По плану вы должны были встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме коробка спичек, пищевых концентратов, 20 м нейлонового шнура, шелкового купола парашюта, переносного обогревателя на солнечных батареях, коробки сухого молока, двух баллонов с кислородом по 50 кг, звездной карты лунного небосклона, самонадувающейся спасательной лодки, компаса, 25 л воды, сигнальных ракет, аптечки первой помощи с инъекционными иглами и приемопередатчика с частотной модуляцией на солнечных батареях.
Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Ваша задача: выбрать наиболее необходимые предметы для преодоления пути в 300 км. Вы должны расположить перечисленные 14 предметов в порядке их значимости для сохранения вашей жизни. Номером 1 обозначьте наиболее значимый предмет, а номером 14 — наименее значимый.
2. Разбейтесь на группы, познакомьте друг друга со своими индивидуальными вариантами решения задачи. После решите задачу группой, достигнув согласия.
3. Познакомьтесь с правильным вариантом решения и подсчитайте индивидуальные и коллективные штрафные очки. Сумма индивидуальных штрафных очков дает результат индивидуального решения проблемы, сумма коллективных штрафных очков – результат решения проблемы в группе.
4. Подведение итогов. Обсуждение достоинств и недостатков группового принятия решений. Оценка групповой динамики. Рефлексия.

Практические занятия 2.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование представлений о поведении участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности
1. Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу ситуации «Как можно выполнить план».
Ситуация. Андрей Попов — мастер на заводе, производящем пластиковые контейнеры. В течение рабочего дня он должен контролировать выполнение установленной нормы выпуска продукции. При разработке норм руководство предприятия исходило из ритмичного функционирования оборудования и интенсивного труда рабочих. Если выйдет из строя автомат, не поставят своевременно сырье или заболеет кто-либо из рабочих, объем выпуска

может сократиться.
Примечательным является тот факт, что бригада Попова чаше других выполняет норму, когда работает в ночную смену. Сам он объясняет это тем, что ночью начальство не мешает работе, не отвлекает его и сотрудников, поэтому ночью можно произвести больше продукции, чем днем. Перевыполнение норм руководством завода поощряется, а невыполнение, как правило, влечет за собой «вызов на ковер» или лишение премии. Главный инженер завода регулярно проводит встречи с бригадирами для обсуждения норм выработки, при этом на мастеров оказывается жесткое давление с целью заставить их выполнять эти нормы. Андрей предпочитает лишний раз не объясняться с начальством, поэтому время от времени прибегает к маленьким хитростям, которые, если о них станет известно, могут доставить ему серьезные неприятности. Например, когда дела идут особенно плохо, он заимствует часть продукции со склада отдела контроля качества и сдает ее как произведенную своей бригадой в отчетный период. На этот склад поступает продукция, которую контролеры оставили для дальнейшей проверки из-за незначительных дефектов. Затем она либо уничтожается, либо отгружается потребителю. По своему опыту Андрей знает, что 75% продукции, находящейся на данном складе, пригодны для отгрузки, и иногда можно достаточно точно определить, какие именно изделия лучше по качеству. Так как запасы на складе отдела контроля качества не очень тщательно регистрируются, Андрей может взять оттуда продукцию, если он уверен в том, что его бригада не выполнит норму. Иногда он даже отправляет потребителю продукцию, произведенную другой бригадой и находящуюся на данном складе. Даже если покупатель потом жалуется на качество, Андрею это ничем не грозит, так как он не отвечает за контроль качества готовой продукции.
Вопросы и задания:
- Какие виды последствий поведения руководства завода и мастера иллюстрирует приведенная ситуация?
- Опишите возможные эффекты поведения Андрея Попова.
- Как влияет «ноу-хау» А. Попова на сплоченность бригады?
2. Подготовка и презентация докладов по результатам групповой работы, дискуссия и об -суждение результатов, полученных разными группами, оценка результатов работы методом «360 градусов».
3. Проведение тестирования по вопросам темы.

Раздел 6. Технология командообразования
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 6.1. Технология командообразования

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование навыков определения ролей в команде.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Структура и типы команд
2. Взаимодействие ролей по Белбину

3. Применение модели «Колесо команды» Марджерисон-МакКенна.
2. Выполнение практического задания: «Распределение ролей в команде».
Задание. Проанализируйте влияние распределения ролей в команде на успех общего дела.
Описание. В соответствии с разновидностями наиболее характерных и важных для команды ситуаций выделяют три основных типа ролевого
распределения в команде:
I тип ситуаций — «Профессиональная деятельность»;
II тип ситуаций — «Взаимодействия с внешней средой»;
III тип ситуаций — «Решение сложных проблем».
I тип ролевого распределения: «Профессиональная деятельность». Для этого типа определяющим является место каждого члена команды в технологическом цикле основной профессиональной деятельности (производственной, управленческой, научной, гуманитарной); основные роли:
- «организатор-координатор» — как правило, это руководитель команды;
- «главный специалист» (2—3 чел.) — члены команды наиболее высокой квалификации, выполняющие ключевые операции (процедуры, работы) технологического цикла профессиональной деятельности;
- «напарник» — (1—2 чел.) члены команды, работающие в связке с «главными специалистами» под их руководством;
- «завхоз-ремонтник» — член команды, ответственный за снаряжение, оборудование и инвентарь команды;
- «агент по снабжению» — член команды, наиболее успешно действующий по обеспечению команды всем необходимым.
II тип ролевого распределения: «Взаимодействие с внешней средой». Здесь ролевые функции определяются всей командой (и только командой!) в соответствии с наиболее выдающимися личностными характеристиками каждого члена команды. Основные роли:
- «аналитик» — наиболее уравновешенный член команды с системным складом мышления;
- «переговорщик» — член команды, наиболее искусный из всех в коммуникации, «гений общения»;
- «скептик» — член команды с критическим складом ума и умением вскрыть все риски различных сценариев действий команды;
- «лоббист-доставала» — наиболее «пробивной» член команды, который «все может достать», у которого обширные внешние связи;
- «душа команды» — наиболее эмоциональный и жизнерадостный член команды, его Импульс и Совесть.
III тип ролевого распределения: «Решение сложных проблем». Здесь также ролевые функции определяются неформально в виде поручений различным членам команды в соответствии с их нестандартными способностями. Основные роли:
- «генератор» — член команды с наиболее раскрепощенным, образным складом мышления, с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором, «генератор идей» с хорошо развитым творческим мышлением;
- «концептуализатор» — член команды со склонностью и опытом системного анализа, широкого обобщения и перспективного видения; он умеет придать идее «законченный вид», сделать ее привлекательной и понятной не только автору и его соратникам, но и «обычным» людям;
- «оптимизатор» — член команды, обладающий способностью и навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок различных сценариев действий; он умеет сопоставить идею и потребности практики, продумать технологический цикл реализации идеи, оценить риски и последствия, составить общий план совместных действий;
- «реализатор» — член команды прагматичного и практичного склада мышления с навыками планирования и организации практической деятельности (возможно это — руководитель команды); он умеет практически воплотить идею, организовать все совместные действия, правильно «расставить всех по местам»;
- «критик» — тот же «скептик» из II типа ролевого распределения.

Важно отметить, что команда может возлагать на своего наиболее выдающегося в личностном плане члена команды не одну, а две и более ролевых функций, что естественно повышает его вес и влияние в команде.
Задание.
Как, на ваш взгляд, распределялись роли в:
а) известной команде мушкетеров Александра Дюма – Д'Артаньян, Атос, Портос и Ара- мис);
б) очаровательной тройке Гайдая – Трус, Балбес, Бывалый.
Вопросы.
1. Как распределение ролей может повлиять на эффективность деятельности команды?
2. Какое влияние могут оказать внешние установки и рекомендации руководства в ролевых распределениях II и III типа?
3. Какую роль играете вы в своей команде? Проанализируйте ролевые распределения трех типов.
3. Подведение итогов работы. Обсуждение полученных результатов. Рефлексия.

Практические занятия 2.
Цель – формирование навыков командообразования, навыков отбора в рабочую команду.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Алгоритм и факторы формирования команды
2. Практические приемы комплектования команд
3. Критерии, характеристики, принципы тестирования при отборе в рабочую команду
4. Особенности тимбилдинга
5. Трудности формирования команды и способы их преодоления
6. Формирование управленческой команды.
7. Национальные особенности построения команд.
2. Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек).
Задание: разработать критерии, а также методику отбора в рабочую команду. Примеры команд: управленческая команда в организации, команда проекта по внедрению изменений в организации, др. команды (на выбор студентов). Студенты могут использовать известные им методики тестирования при формировании группы, а также адаптировать их или обосновать применение собственной методики отбора.
3. Подготовка и презентация докладов по результатам работы, дискуссия и обсуждение результатов, полученных разными группами, оценка результатов работы методом «360 градусов».

Практические занятия 3.
Цель – формирование навыков взаимодействия в команде.
1. Выполнение упражнений, способствующих развитию навыков взаимодействия в команде. Пример упражнений:
Упражнение 1.
Цель: Упражнение представляет из себя хорошее испытание на сплоченность и терпение команды. При реализации этого упражнения проявляются командные роли участников. Подготовка: построить «змейку» с помощью скотча и бумаги А4. Листы бумаги нужно располагать друг от друга на расстоянии одного человеческого шага, но шаг этот должен быть достаточно большим. Участники делятся на команды. Преподаватель отмечает на полу начало и конец «болота». Дает стопку листов бумаги, и участники должны сами разложить их таким образом, чтобы пересечь болото. Преподавателю важно заранее отрегулировать один параметр: расстояние между границами должно быть таким, чтобы команде пришлось собирать за собой листы и передавать впереди идущему участнику.
Вступление: Внимание! Перед вами «ядовитое болото». И вам необходимо всей командой его преодолеть. Первый и последний лист - это начало и конец «болота». Преодолевая болото вам нужно быть аккуратными. Важно соблюдать следующие правила:
- все участники должны находиться в постоянном контакте друг с другом;
- если контакт разорвался, то участники начинают прохождение болота заново;
- если кто-нибудь касается пола, вся команда начинает тонуть в «болоте» и упражнение также

начинается сначала
Подведение итогов:
- Как вы себя чувствуете?
- Группа достигла цели? Она может гордиться результатом?
- Что помогло вам? Что мешало?
- Какие выводы сделаем из этого упражнения?
Упражнение 2
Цель: Упражнение тренирует умение участников группы договариваться между собой.
Студенты разбиваются на мини-группы по 5-6 человек. Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся участниками наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др.
Далее задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды.
Команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.
Итоги упражнения:
- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации? О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?
- Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?
Упражнение 3.
Цель: Упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хоте -ли бы видеть в своей команде.
Необходимые материалы. Бумага для заметок, карандаши, бумага формата А3.
Описание:
1. Группа получает следующую инструкцию: «Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и — сюрприз! — из нее появляется джинн. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джинна вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами работала ваша любимая тетя, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы офисный стол стал больше, и т. д. Каждый может загадать свои три желания»
2. Каждый пишет свои три желаемых изменения, относящихся к командной работе.
3. Общегрупповой список фиксируется на доске.
Подведение итогов:
- Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности? Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?
2. Подведение итогов работы на занятии. Рефлексия.

Раздел 7. Управление командой

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 7.1. Управление командой

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) уровень освоения теоретического материала,

в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.

Цель – закрепление теоретических знаний по теме.

1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:

1. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации
2. Виды конфликтов в команде и их источники
3. Практические навыки управления конфликтами в команде
4. Назначение, содержание, этапы и виды коучинга
5. Приемы развития команды
6. Обучение команды
7. Стимулирование и мотивация команды
8. Групповая дискуссия и принятие решений
9. Управление нормативно-ценностной структурой команды
10. Управление социально-психологическим климатом
11. Практические инструменты повышения групповой сплоченности
12. Создание коммуникативной сети
13. Диагностика системы коммуникаций в команде
14. Осуществление процесса изменений

2. Защита рефератов с проведением тематической дискуссии.

Практические занятия 2.

Цель – формирование навыков осуществления коммуникаций в команде, решения конфликтов.

1. Работа в микрогруппах (с численностью участников не более 5 человек) по рассмотрению и анализу ситуации.

Ситуация. 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.

2. Подготовка и презентация докладов по результатам групповой работы, дискуссия и обсуждение результатов, полученных разными группами, оценка результатов работы методом «360 градусов».

3. Проведение тестирования по вопросам темы.

Раздел 8. Команда и ее эффективность

Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2

Тема 8.1. Команда и ее эффективность

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий,
б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,
б) уровень освоения теоретического материала,
в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях.

Практические занятия 1.
Цель – закрепление теоретических знаний по теме, формирование представлений об эффективности деятельности команды.
1. Устный опрос с элементами беседы и дискуссии по вопросам темы:
1. Ожидаемые результаты деятельности команды
2. Методика выявления недостатков деятельности команды
3. Практическое применение методики оценки команды
4. Направления повышения групповой эффективности
2. Выполнение практического упражнения.
Предложите методику оценки эффективности работы команды. Пример: Лидер по истечении определенного периода (полгода, год) оценивает работу своей команды, например, по 10-балльной шкале. Показателями эффективности могу быть:
1. Уровень эффективности межличностного взаимодействия. Чтобы оценить данный показатель, лидеру, а затем и членам команды необходимо честно и объективно ответить на следующие вопросы. Были ли за истекший период в команде крупные конфликты между ее членами? Были ли в команде за истекший период мелкие конфликты, недомолвки, обиды, неурядицы между членами команды? Всегда ли члены команды следуют общекомандным ценностям? Всегда ли члены команды этичны, внимательны по отношению друг к другу? Умеют ли члены команды слушать друг друга? Умеют ли члены команды строить конструктивный конфликт, владеют навыками аргументации, контраргументации? В какой степени члены команды умеют контролировать эмоции во время острых дискуссий? Можно ли сказать, что в команде присутствует благоприятный эмоциональный климат?
2. Уровень согласованности действий в работе на общий результат. Чтобы оценить данный показатель, лидеру и членам команде необходимо задуматься над следующими вопросами. Все ли члены команды понимают, что такое общий результат? Насколько команда умеет согласованно действовать? Умеют ли члены команды не противоречить друг другу по мелочам, не «впадать в амбиции», когда вопрос связан с общим делом? Насколько эффективно распределяются в команде роли и функции в процессе работы на общий результат? Роли и функции в команде распределяются в соответствии с личностными особенностями и способностями членов команды? Бывает ли так, что члены команды, работая над одной проблемой, подводили друг друга или конфликтовали друг с другом?
3. Уровень результативности и продуктивности Результативность команды определяется на основании анализа количества и качества выполненных задач за истекший период.

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Второй семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2
Вопросы/Задания:

1. Работа с тестовыми заданиями.

Приложение 5.

2. Выполнение итоговой работы.

Приложение 6.

Очно-заочная форма обучения, Третий семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2
Вопросы/Задания:

1. Работа с тестовыми заданиями.

Приложение 5.

2. Выполнение итоговой работы.

Приложение 6.

Заочная форма обучения, Третий семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2
Вопросы/Задания:

1. Работа с тестовыми заданиями.

Приложение 5.

2. Выполнение итоговой работы.

Приложение 6.

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. - 132 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. - Москва: Институт мировых цивилизаций (ИМЦ), 2020. - 392 с. - 978-5-6043442-7-9. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=622030 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Ракутова, И. В. Техники коммуникации и основы командообразования: учебное пособие / И. В. Ракутова. - Минск: РИПО, 2022. - 265 с. - 978-985-895-070-5. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=711521 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Управление и лидерство для начинающих руководителей: практическое пособие / Москва: Альпина Паблишер, 2022. - 205 с. - 978-5-9614-8034-4 (рус.). – ISBN 978-5-9614-5626-4 (серия). – ISBN 978-1-63369-302-9 (англ.). - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707939 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата: учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили, Ю. Е. Овчинникова, М. В. Полевая; под ред. Е. В. Камнева. - Москва: Прометей, 2021. - 216 с. - 978-5-00172-239-7. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы: учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2021. - 140 с. - 978-5-9275-3925-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691227 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Командообразование в организации: учебное пособие / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко, В. А. Козловский, О. А. Миронова; под ред. В. Ю. Боев. - 2-е изд., доп. и перераб. - Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. - 512 с. - 978-5-7972-3069-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610 (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. http://www.ebiblioteka.ru - Базы данных East View
2. https://scholar.google.ru - Международная научная реферативная база данных

Ресурсы «Интернет»

1. http://www.sibit.sano.ru - Официальный сайт образовательной организации
2. http://do.sano.ru - Система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle)
3. http://rostrud.ru - Федеральная служба по труду и занятости
4. http://www.kadrovik.ru - Национальный союз кадровиков
5. http://www.hr-portal.ru - Сообщество HR- менеджеров
6. http://grebennikon.ru - Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»
7. http://www.cfin.ru - Сайт «Корпоративный менеджмент»
8. http://menegerbook.net - Электронная библиотека книг по менеджменту

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (http://www.biblioclub.ru).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (http://lib.sano.ru).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.
Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА
Учебная аудитория № 201

Перечень оборудования
- Доска маркерная - 1 шт.
- Стол - 20 шт.
- Стол преподавателя - 1 шт.
- Стул - 40 шт.
- Стул преподавателя - 1 шт.
- Тематические иллюстрации - 0 шт.
- Трибуна - 1 шт.
- Учебно-наглядные пособия - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.
Учебная аудитория № 202

Перечень оборудования
- Доска маркерная - 1 шт.
- Стол - 15 шт.
- Стол преподавателя - 1 шт.
- Стул - 30 шт.
- Стул преподавателя - 1 шт.
- Тематические иллюстрации - 0 шт.
- Трибуна - 1 шт.
- Учебно-наглядные пособия - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.
Мультимедийная учебная аудитория № 210

Перечень оборудования
- Аудиоколонка - 5 шт.
- Доска маркерная - 1 шт.
- Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
- Проектор - 1 шт.
- Стол - 37 шт.
- Стол преподавателя - 1 шт.

Стул - 74 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows XP Professional Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Мультимедийная учебная аудитория № 211

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 5 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Проектор - 1 шт.
Стол - 27 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 54 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows XP Professional Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Мультимедийная учебная аудитория № 301

Перечень оборудования
Доска - 1 шт.
Стол - 18 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 36 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.
Учебная аудитория № 302

Перечень оборудования
Доска маркерная - 1 шт.
Стол - 18 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 36 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.
Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования
Доска маркерная - 1 шт.
Стол - 15 шт.
Стол преподавателя - 30 шт.
Стул - 1 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.
Мультимедийная учебная аудитория № 304

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Проектор - 0 шт.
Стол - 18 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 36 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.

Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.
Экран - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows 10

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Мультимедийная учебная аудитория № 312

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Проектор - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows XP Professional Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Учебная аудитория № 415

Перечень оборудования
Доска маркерная - 1 шт.
Стол - 15 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 30 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.
Шкаф - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Мультимедийная учебная аудитория № 422

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Интерактивная доска - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Стол - 13 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 26 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows 8 Professional Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS
Мультимедийная учебная аудитория № 206

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Проектор - 1 шт.
Стол - 17 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 38 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows 8.1 (32) Professional Russian
Skype, версия 8.65

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Для лекций, семинаров (практических, лабораторных), консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА
Лаборатория социально-гуманитарных дисциплин (мультимедийная аудитория) № 307

Перечень оборудования

Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Проектор - 1 шт.
Стол - 30 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 60 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 0 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 0 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian
Microsoft Windows 7 Professional Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации
Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Информационная доска - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Ноутбук DELL - 8 шт.
Ноутбук HP - 2 шт.
Персональный компьютер - 1 шт.
Проектор - 1 шт.
Стеллаж - 2 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
MariaDB 10.11 (x64)
Microsoft Office 2016 standart Win64 Russian
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus
2GIS

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного, компьютерного оборудования и хранения элементов мультимедийных лабораторий
Специальное помещение № 420

Перечень оборудования
Запасные части для компьютерного оборудования - 0 шт.
Наушники для лингафонного кабинета - 0 шт.
Паяльная станция - 1 шт.
Персональный компьютер - 4 шт.
Планшетный компьютер - 15 шт.
Сервер - 10 шт.
Стеллаж - 0 шт.
Стол - 4 шт.
Стул - 4 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
Специальное помещение № 003

Перечень оборудования
Запасные части для столов и стульев - 0 шт.
Материалы для сопровождения учебного процесса - 0 шт.
Наборы слесарных инструментов для обслуживания учебного оборудования - 0 шт.
Станок для сверления - 0 шт.
Стеллаж - 0 шт.
Угловая шлифовальная машина - 0 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Виды и организация самостоятельной работы обучающихся
Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:
1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и

лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);
2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.
Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.
При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (ПРИЛОЖЕНИЕ 2)
Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:
1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).
В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.
При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет.

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

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (Приложение 1).
Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в Приложении 3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена/зачета в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.
Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (Приложение 5)
Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

Типовые контрольные задания или иные материалы на этапе текущего контроля
1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)
Формируемые компетенции: УК-3
При преподавании дисциплины «Лидерство и командообразование» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.
Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:
- проблемные лекции;
- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.
Практические занятия по дисциплине «Лидерство и командообразование» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.
Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:
1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения);
3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.
На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

2) Письменное задание
Формируемые компетенции: УК-3
Цели и задачи реферата.
Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.
В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:
1. Формирование информационной базы:
• анализ точек зрений зарубежных и отечественных специалистов в области дисциплины;
• конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
• анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;
• подготовка библиографического списка исследования.
2. Формулировка актуальности темы:
• отражение степени важности исследуемой проблемы в современной теории и практике;
• выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
• определение места выбранной для исследования проблемы в дисциплине.
3. Формулировка цели и задач работы:
• изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;
• четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
• выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо

предпринять для достижения поставленной в работе цели).
В результате написания реферата обучающийся изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.
Обязательными составляющими элементами реферата являются:
- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (не обязательное).
Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и курсовых работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 29.04.2020 г.).
Примерная тематика тем и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении 4.

3) Практическое задание
Формируемые компетенции: УК-3
Кейс - описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.
Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.
В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:
• Формирование и развитие информационной компетентности;
• Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
• Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
• Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.
Обязательными составляющими элементами кейса являются:
- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников.
Требования к оформлению практических работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и курсовых работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 29.04.2020 г.).
Кейс 1.
Целью работы является формирование умения применять теории лидерства, определять оптимальный стиль лидерства в зависимости от влияния различных ситуационных факторов.
Ответьте на вопросы по предложенному кейсу: Модель лидерства руководителя предприятия «Электрон»
Кейс: «Модель лидерства руководителя предприятия «Электрон»
Коммерческое предприятие «Электрон» проводит самостоятельные научные исследования и опытно-конструкторские разработки (НИОКР), маркетинговый анализ и выпуск высокотехнологичного оборудования и приборов. В настоящее время на предприятии ведутся разработки новой медицинской техники, средств связи для морских судов и аппаратуры для

предприятий нефтяной и газовой промышленности.
Основная часть сотрудников предприятия – высококвалифицированные специалисты с большим опытом работы. На «Электроне» поощряется профессиональное развитие специалистов, используется система участия сотрудников в распределении прибыли.
Директор предприятия, кандидат технических наук Владимир Соловьев, назначен на должность всего три месяца назад. Ранее он занимал должность заместителя директора по производству на предприятии, выпускающем пищевое оборудование.
Владимир Соловьев успел наладить хорошие отношения с коллективом, ценит своих сотрудников, считая их основным потенциалом своей фирмы. Как правило, он положительно отзывается о каждом из них. Сотрудники также относятся к директору с уважением. В новом году предприятие «Электрон» получило заказ на разработку высокоточных приборов для оснащения орбитальных космических комплексов. Предполагается применение нанотехнологий. Владимир Соловьев считает эту задачу абсолютно новой, при этом он не вполне понимает, какие шаги необходимо предпринять в первую очередь и как распределить частные задачи между подразделениями. Директор понимает, что не является крупным специалистом в данной области, однако он уверен, что среди его сотрудников есть люди, готовые реализовать план с высоким качеством.
Вопросы и задания:
1. Кратко изложите основную идею кейса.
2. Определите наилучший стиль лидерства руководителя в описанной ситуации по модели Ф. Фидлера:
а) опишите ситуацию по трем ситуационным факторам модели Ф. Фидлера: взаимоотношения с подчиненными, структурированность задачи, должностные полномочия руководителя.
б) определите номер ситуации по модели Ф. Фидлера;
в) укажите, какой стиль лидерства будет более эффективен в данной ситуации: ориентация на задачу или ориентация на отношения.
3. Охарактеризуйте формы власти и влияния, которых, на ваш взгляд, должен придерживаться лидер данной организации
4. Дайте рекомендации по изменению стиля лидерства руководителя в будущем (на один-два года).

Кейс 2.
Целью работы является является формирование умения применять методы формирования эффективной команды, использовать тестирование при отборе в рабочую команду.
Кейс "Формирование команды"
Компания «Сирена» несколько лет успешно работает на рынке минеральных удобрений. В настоящее время руководство компании начинает осуществление нескольких новых проектов, в связи с чем принято решение о формировании временных рабочих групп для их разработки и реализации.
В ближайшее время необходимо сформировать временные рабочие группы для:
1) разработки и выведения на рынок Восточной Европы принципиально нового продукта;
2) модификации и поддержания на рынке стран СНГ хорошо зарекомендовавшего себя товара;
3) проведения полевых исследований и разработки плана вывода на рынок Западной Европы продукта, находящегося в стадии разработки.
Дополнительная информация: Компания «Сирена» ориентируется на матричную организационную структуру. По результатам тестирования руководители различных подразделений компании имеют следующие психологические профили: маркетингового отдела — ISFP, отдела сбыта — ESFJ, финансового отдела — ESTP, отдела логистики — ENTJ, отдела
кадров— ESTJ, отдела Восточной Европы — INFJ, отдела Западной Европы —ESTJ, отдела стран СНГ — INTP.
Задания
1. Сформируйте временные команды из 5—9 специалистов для выполнения каждого задания. При формировании команды необходимо учесть профессиональную подготовку и личностные

качества специалистов.
2. Оцените психологическую совместимость и работоспособность созданных команд.

Кейс 3.
Цель работы - формирование умения понимать и учитывать особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.
Кейс «Музыкальный квартет»
Дик Кэхилл наблюдал, как музыканты вошли в холл и поднялись на сцену. Посещая их репетиции в течение восьми лет, он уже знал, произойдет дальше. Они займут свои привычные места на сцене: первая скрипка слева впереди, вторая скрипка слева, виолончель сзади справа, альт спереди справа. Они настроят инструменты и будут ждать, рока импресарио объявит, что они будут репетировать, а также дату и время следующей репетиции. Перед началом репетиции они согласовали, с какой части произведения начнут играть. После того как они играли в течение примерно шести минут, первая скрипка остановилась, и скрипач сказал, что, по его мнению, виолончель звучит немного громко. Второй скрипач тоже выразил свое мнение, и виолончелист спросил, что было в партитуре у других музыкантов в этой части композиции. «Начнем с такта 30», — сказал он. Музыканты продолжили играть, но снова и снова кто-нибудь из них останавливался и говорил, что они играют слишком медленно или слишком громко, или спрашивал, что было на партитуре у других музыкантов. Почти всегда тон был спокойным, в голосе не было слышно недовольства. Каждый прислушивался к тому, что говорил другой. Если они думали, что какая-то тема звучит неверно, они предпочитали сыграть ее на своем инструменте, чем объяснять словами.
На некоторых репетициях квартет играл без перерыва в течение 15—20 минут. Дику особенно нравились такие моменты, впрочем, как и всем, кто приходил на репетиции. Публика была обычно спокойна, хотя иногда некоторые новые посетители начинали переговариваться, когда музыканты обсуждали, как сыграть какой-то отрывок. Иногда они говорили слишком громко и мешали квартету, тогда виолончелист просил их вести себя тише.
Обычно за 10 минут до окончания репетиции музыканты интересовались, имеет ли публика какие-нибудь вопросы. Так как половину присутствовавших на репетициях составляли студенты музыкальных факультетов, было много профессиональных вопросов. Иногда спрашивали об отношении музыкантов друг к другу, их впечатлениях о турне, их мнении о некоторых композиторах, критиках, концертных залах.
Отвечая на вопросы, музыканты всегда сохраняли чувство юмора, много шутили с аудиторией, часто рассказывали истории из своей практики. Когда их спрашивали, где они лучше играют — перед публикой или в студии, они отвечали, что перед публикой. Однажды, записываясь в Лондоне, они никак не могли сыграть прилично, но когда в помещение, где шла запись, вошел один известный виолончелист, с которым они должны были пойти на обед, они сыграли превосходно.
Когда Дик наблюдал за квартетом на концерте, он видел, что участники группы относились к своей работе очень серьезно и выглядели по-деловому.
Разговоров было немного, они общались между собой с помощью мимолетных взглядов и незаметных жестов. Пока их глаза были сфокусированы на нотах, они успевали бросать время от времени взгляды друг на друга, чтобы следить за действиями своих партнеров. В действительности они не смотрели на лица друг друга во время игры, они смотрели на пальцы, используя периферийное зрение для того, чтобы видеть смычки и пальцы, особенно того музыканта, после которого была их очередь играть.
Квартет Гварнери был создан в 1964 г. Он считался одним из лучших струнных квартетов. В отличие от многих других струнных квартетов музыка квартета Гварнери описывалась не как одно конкретное звучание, а как соединение множества разных звучаний. В течение года квартет гастролировал с концертами, которые часто транслировались по телевидению и радио, записал много дисков с различными известными исполнителями.
В одном из интервью Стэйнхардта, который обычно играл первую скрипку, спросили о роли первой скрипки в струнном квартете: «Являетесь ли вы лидером при исполнении музыки, а остальные ведомыми?» Стэйнхардт объяснил, что исторически это было и является характерным для многих квартетов. Традиционно считается, что лидерство первой скрипки

необходимо с точки зрения общей концепции игры квартета. Точнее, первая скрипка определяет стиль, настроение и ритм игры. Люди, не сведущие в музыке, удивляются, зачем это нужно, ведь музыканты играют по партитуре. Однако знатоки музыки понимают, что в действительности произведения таких композиторов, как Моцарт и Григ, могут исполняться с использованием множества стилей, настроений и в разном темпе. По словам Стэйнхардта, в квартете Гварнери и некоторых других известных струнных квартетах первая скрипка не играла ведущей роли. Вместо этого, существовало «равенство равных», опирающееся на безупречное мастерство каждого из музыкантов, независимость их натур, высокую степень их уверенности в собственных силах. «Лидеры нужны только в тех группах, где существуют слабые звенья», — говорил Стэйнхардт.

Когда однажды музыкантов спросили, обсуждают ли они совместно пьесу перед тем, как сыграть ее, для того чтобы придумать план для достижения особенного звучания, Стэйнхардт ответил, что все происходит не так. Они решают, как должна звучать пьеса только после того, как сыграют ее и прослушают партию каждого. Игра показывает не только природу самой музыки, но и возможности исполнения каждого музыканта в данной композиции. Затем они решают, каким, по их мнению, должен быть звук. Поиск правильного решения осуществляется опытным путем.

В том же интервью, отвечая на вопрос о роли второй скрипки, Майкл Три сказал, что ее задачей является поддерживать единство всего ансамбля, когда первая скрипка играет более или менее свободно основную мелодию. Вторая скрипка тем временем также лидирует тогда, как остальные следуют им или обеспечивают фон. Тем не менее, что в квартете все инструменты важны, все играют одинаковую роль в создании общего образа. Каждый в какой-то момент играет ведущую партию, а в какой-то создает фон для солирующего инструмента.

На одной из открытых репетиций один из зрителей спросил членов квартета, могут ли они свободно изменять музыку композитора, чтобы усовершенствовать ее или привлечь слушателей. Музыканты мгновенно и без колебаний ответили: «Нет». Они считают своей обязанностью передать новым поколениям шедевры прошлого и открыть публике то, что хотел сказать композитор. Они также отметили, что их аудитория, к которой относятся постоянные посетители, студенты университетов, представители музыкальных организаций и обществ, воспринимает их музыку серьезно.

Многие годы музыканты получали советы и замечания от разных артистов и дирижеров, с которыми они выступали. Некоторые из них могли показаться незначительными, например совет изменить свое положение на сцене по отношению к залу, чтобы изменить восприятие музыки аудиторией. Члены квартета часто вспоминали своих бывших учителей, говоря о том, что они чувствуют ответственность перед ними и стараются соответствовать ожиданиям своих уже ушедших из жизни наставников. Они также чувствовали, что обязаны воспитать новое поколение музыкантов в благодарность за то, что они получили от своих учителей и наставников, отмечая при этом, что каждый из них учил по-своему, но способствовал развитию их собственной индивидуальности. Например, Дэвид Сойер, виолончелист, однажды сказал: «Я должен признаться, что иногда во время нашей игры у меня возникало странное ощущение, что кто-то наблюдает за мной. Меня смущал сам факт того, что я это допускаю. Иногда я чувствовал, что рядом со мной стоит Касальс, иногда это был Франк Миллер — мои учителя».

В свою очередь Стэйнхардт считал, что совсем неважно, посещают ли учителя их как призраки или нет, интересной является мысль о том, что дух наставников живет и возрождается в каждом из музыкантов. Это похоже на кристаллизацию или фильтрацию всего того, что человек получил от окружающих за многие годы: смесь компонентов, которые затем принимают форму индивидуальности. Совершенно очевидно, что музыканты не могут принять на себя все заслуги за достижения в исполнении. Если они хорошо подготовлены и открыты для постоянного обучения и совершенствования, то в самом деле являются проводниками, через которые проходит музыка: они вынуждены признать, что существует сила, превосходящая их.

Конечно же, нельзя не учитывать значения длительной совместной деятельности членов квартета. Они рассказывали, как однажды помог совет одного известного струнного квартета из Будапешта, члены которого посоветовали им на ранней стадии их карьеры не общаться

друг с другом больше, чем необходимо, и сохранять независимости личной жизни. Они последовали этому совету. Однако они также шли к выводу, что длительное сотрудничество с кем-либо требует большой преданности. Как заметил однажды Майкл Три: «Играть в квартете — это все равно, что состоять в браке, и во многих отношениях и это даже сложнее. Я играл в разных квартетах на протяжении многих лет, но не осознавал, каким огромным чувством преданности должен обладать каждый музыкант в небольшом ансамбле с постоянным составом. Если ты сольный исполнитель или член оркестра, тебе, конечно же, можно самому выбрать: участвовать в каком-либо турне или нет, отменить концерт в самой середине твоего турне, если плохо себя чувствуешь, или нет. Но как участник квартета, ты приходишь к выводу, что несешь ответственность за репутацию других так же, как и за свою. Ты начинаешь чувствовать глубокую преданность своим коллегам на сцене и вне ее».
Когда музыкантов спросили о том, как они решают разногласия, Дэллей ответил: «К счастью, нам обычно удается примирить различные точки зрения, но бывают случаи, когда это не получается. К сожалению, квартет состоит из четного числа человек, поэтому ситуация «двое против двоих» заводит в тупик. Очевидно, что какая-то одна точка зрения должна превалировать. На самом деле это не так. Эта точка зрения может быть самой разумной или убедительной в данный момент, но потом все может измениться. Урегулирование разногласий — это постоянный творческий процесс».
Вопросы и задания
1. Можно ли назвать квартет Гварнери сплоченной командой?
2. Какие факторы обеспечивают высокую сплоченность квартета Гварнери?
3. Можно ли считать квартет самоуправляемой командой и почему?
4. Выявите особенности поведения участников команды. Влияют ли они на достижение целей и задач в профессиональной деятельности?
5. Выявите факторы, влияющие на высокую эффективность работы группы музыкантов.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:
- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;
- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;
- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.
Промежуточная аттестация:
- итоговая работа - 25 баллов.
Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.
Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.
Максимальное количество баллов на экзамене – 25.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Программа курса «Лидерство и командообразование» предполагает в основе изучения предмета использовать лекционный материал и основные источники литературы, а в дополнение - семинарские занятия, дополнительные источники литературы, материалы периодической литературы, ведение тетради для конспектов.
В процессе обучения преобладают интерактивные формы обучения.
Примерный перечень интерактивных форм обучения:
1) дискуссии;
2) кейсы и практические ситуации;
3) практические работы.
На лекциях студенты должны получить систематизированный материал по теме занятия: основные понятия и положения теории лидерства, классификации стилей лидерства,

методики формирования команд и т.д. На основе лекционного материала студенты должны получить представление, например, сущности и теориях лидерства, инструментах и технологиях формирования команды и др.
Семинарские занятия предполагают более детальную проработку темы по каждой изучаемой проблеме, анализ теоретических и практических аспектов различных аспектов лидерства, разработку предложений по повышению эффективности работы команд. Для этого разработаны подробные вопросы, обсуждаемые на семинарских занятиях, практические задания, тесты. При подготовке к семинарским занятиям следует акцентировать внимание на значительную часть самостоятельной практической работы студентов, в частности, анализ, конспектирование и осмысление поставленных проблем, разработку практических заданий, написание рефератов и конспектов.
Необходимо добиться того, чтобы изучение теоретических основ оценки персонала сочеталось с умением применять полученные знания при анализе практических ситуаций и разработке конкретных управленческих решений в отношении лидерства и командообразования в организации. Именно систематическое и глубокое изучение периодической печати и анализ практических ситуаций позволит студентам достичь поставленной цели.
Для более успешного изучения курса преподавателю следует постоянно отсылать студентов к учебникам, периодической печати.
При изучении курса наряду с овладением студентами теоретическими положениями курса уделяется внимание приобретению практических навыков с тем, чтобы они смогли успешно применять их в своей профессиональной деятельности.
Большое значение при проверке знаний и умений придается тестированию и подготовке рефератов по темам курса.
Активные формы семинаров открывают большие возможности для проверки усвоения теоретического и практического материала.
Основная учебная литература, представленная учебниками и учебными пособиями, охватывает все разделы программы по дисциплине «Лидерство и командообразование». Она изучается студентами в процессе подготовки к семинарским и практическим занятиям, зачету.
Дополнительная учебная литература рекомендуется для самостоятельной работы по подготовке к семинарским и практическим занятиям, при написании рефератов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:
- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.
При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Приложение 1

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Лидерство и командообразование
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
		Итого по дисциплине:	100

«____» _____ 20___ г.

Преподаватель _____ / _____

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя) Подпись

Приложение 2

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
1. Введение в теоретические основы лидерства	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка к тестированию. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос и беседа. Проверка тестового задания. Оценка работы на практическом занятии.
2. Самосознание лидера и лидерский потенциал	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка к тестированию. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос и беседа. Проверка тестового задания. Оценка работы на практическом занятии. Защита рефератов
3. Мотивация лидерства	4	6	8	Работа с учебной литературой. Подготовка к тестированию. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос и беседа. Проверка тестового задания. Оценка работы на практическом занятии.
4. Практические навыки лидера	6	9	13	Работа с учебной и литературой. Подготовка к контрольной работе. Написание тематических рефератов на проблемные темы. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос и беседа. Проверка контрольной работы. Защита рефератов. Оценка работы на практическом занятии.
5. Теоретические основы командообразования	5	7	11	Работа с учебной литературой. Подготовка к тестированию. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос и беседа. Проверка тестового задания. Оценка работы на практическом занятии.
6. Технология командообразования	6	9	13	Работа с учебной литературой. Подготовка к практическим занятиям.	Опрос беседа. Оценка работы на

					практическом занятии
7. Управление командой	6	9	13	Работа с учебной литературой. Подготовка к тестированию. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка рефератов.	Опрос и беседа. Проверка тестового задания. Оценка работы на практическом занятии. Защита рефератов.
8. Команда и ее эффективность	8	8	22	Работа с учебной литературой. Подготовка к практическому занятию. Подготовка к итоговому тестированию.	Опрос и беседа. Оценка работы на практическом занятии. Оценка выполнения итогового теста.
ИТОГО	43	60	96		

Приложение 3

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебно-программного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и	0-25

		культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	0-50

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

Приложение 4

Номер темы для выполнения реферата определяется по таблице:

Первая буква фамилии студента	№ темы реферата
А	1.
Б	2.
В	3.
Г	4.
Д	5.
Е, Ё	6.
Ж	7.
З	8.
И	9.
К	10.
Л	11.
М	12.
Н	13.
О	14.
П	15.
Р	16.
С	17.
Т	18.
У	19.
Ф	20.
Х	21.
Ц	22.
Ч	23.
Ш	24.
Щ	25.
Э	26.
Ю	27.
Я	28.

Примерная тематика рефератов:

1. Современные теоретические направления исследования феномена лидерства (УК3, З1)
2. Природа лидерства (истоки) (УК3, З1)
3. Личностные характеристики лидеров (УК3, У1)
4. Исследование харизмы лидера (УК3, З1)
5. Современные подходы к развитию лидерства в организации (УК3, З1)
6. Ситуационное лидерство (УК3, З2)
7. Теория эмоционального интеллекта и её приложение к теории лидерства (УК3, З1)
8. Кросскультурные особенности лидерства (УК3, З1)
9. Гендерные особенности лидерства (УК3, З1)
10. 7 навыков высокоэффективных людей по С. Кови (УК3, З2)
11. Символика лидерства (УК3, З1)
12. Имидж лидера, его функции и структура (УК3, З1)
13. Методы и методики диагностики лидерского потенциала (УК3, З1)
14. Классификация стилей руководства (УК3, З2)
15. Факторы успеха в лидерском развитии (УК3, З1)
16. Роль ораторского искусства в деятельности лидера (УК3, З1)

17. Тайм-менеджмент в деятельности лидера (УК3, З1)
18. Социальные группы и их характеристика (УК3, З3)
19. Основные характеристики команды (УК3, З4)
20. Формирование команды и роль лидера в ней (УК3, З4)
21. Управление жизненным циклом команды (УК3, З3)
22. Практическое применение концепции разделенного лидерства в команде (УК3, З4)
23. Коммуникации и конфликты в команде (УК3, З4)
24. Неформальные структуры в команде: особенности функционирования и управления (УК3, З3)
25. Проблемы командообразования в организации (УК3, З4)
26. Основные процессы групповой динамики (УК3, З3)
27. Типология команд в современных организациях (УК3, З4)
28. Типы-лидеров команд-стартапов (УК3, З1)

Приложение 5

ТЕСТ

по дисциплине «Лидерство и командообразование»

Максимальный балл – 10

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
a) Теория влияния
b) Теория личностных качеств
c) Теория великого человека
d) Поведенческая теория

2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилом, не относится к личностной характеристике лидера?
a) Высокий интеллект
b) Мотивация власти
c) Самосознание
d) Нет верного ответа

3. Назовите различия между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
a) Методы управления
b) Способ контроля
c) Характер принятия решения
d) Все ответы верны

4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства
a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условий работы
c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.
a) Демократическое лидерство
b) Индивидуализированное лидерство
c) Авторитарное лидерство

d) Ситуационное лидерство

7. Перечислите навыки ситуационного лидера
a) Диагностика, гибкость и партнерство
b) Делегирование, поддержка и указание
c) Наставничество, диагностика и поддержка
d) Партнерство, наставничество и гибкость

8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:
a) Признание
b) Делегирование
c) Мотивация
d) Вмешательство

9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по …
a) Теории Y
b) Эволюционной теории
c) Биологической теории
d) Теории X

10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
a) Потребность в безопасности
b) Когнитивные потребности
c) Потребность в признании
d) Эстетические потребности

11. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?
a) Уровень 4
b) Уровень 6
c) Уровень 5
d) Уровень 7

12. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является
a) личный экономический интерес
b) производительность труда
c) неденежное вознаграждение
d) благоприятные условия труда

13. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это
a) Рабочая группа
b) Общество
c) Команда
d) Коллектив

14. Перечислите этапы жизненного цикла команды.
a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
b) Формирование, шторм, нормирование, работа
c) Становление, работа, контроль, расформирование

d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе … жизненного цикла команды.
a) Нормирование
b) Контроль
c) Расформирование
d) Работа

16. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это
a) Вдохновитель команды
b) Мотиватор
c) Генератор идей
d) Исполнитель

17. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:
a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18.Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
a) Сговорчивость
b) Сотрудничество
c) Уклонение
d) Компромисс

19. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».
a) Чрезмерное согласие
b) Чрезмерная агрессия
c) Чрезмерная пассивность
d) Чрезмерная неуверенность

20. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –
a) Сложность квалификации
b) Трудность организации
c) Проблема исполнения
d) Нет верного ответа

21. Выдающиеся лидеры рассматривают обучение других как одну из своих основных функций и используют для этого любые возможности – это основная идея …
a) Заменителей лидерства
b) «Двигателя» лидерства
c) Разделенного лидерства
d) Ситуационного лидерства

22. Назовите основные шаги разрешения конфликта
a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения

c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
d) Нет верного ответа

23. П. Херси и К. Бланшар являются авторами …
a) Теории лидерских качеств
b) «Управленческой решетки»
c) Теории ситуационного лидерства
d) Континуума лидерского поведения

24. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности –
a) Интегратор
b) Предприниматель
c) Администратор
d) Исполнитель

25. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это …
a) Менеджмент
b) Власть
c) Партнерство
d) Лидерство

26. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:
a) командообразование.
b) групповая сплоченность.
c) ценностно-ориентационное единство.
d) гармоничное лидерство

27. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:
a) потенциальная команда
b) псевдокоманда
c) рабочая группа
d) коллектив

28. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
a) менеджер
b) лидер
c) руководитель
d) управленец

29. Назовите командные роли, выделенные в теории Р.М. Белбина:
a) генератор идей;
b) полководец;
c) техник;
d) коллективист;

e) все ответы верны.

30. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:
a) роль
b) образ
c) стремление
d) функция

31 Источником личной власти может являться …
a) Вознаграждение
b) Принуждение
c) Харизма
d) Все ответы верны

32. Автором модели «Колесо команды» является:
a) Т.Б. Базаров;
b) Р.М. Белбин;
c) Марджерисон-МакКенн.
d) С.Р. Филонович

33. Согласно теории межличностной ориентации У. Шютца, при установлении взаимоотношений между людьми у человека развивается потребность:
a) Потребность во включенности
b) Потребность в контроле
c) Потребность в привязанности
d) Все ответы верны

34. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
a) жизненные кризисы;
b) неуспех деятельности;
c) конкуренция с другими группами;
d) все ответы верны

35. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
a) открытые коммуникации
b) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
c) командное вознаграждение
d) все ответы верны

36. На каком этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед?
a) знакомство
b) позиционирование;
c) рефлексия
d) нет верного ответа

37. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости, называется …
a) комплектование команды
b) формирование общего видения
c) знакомство

d) функционирование

38. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:
a) тренинги навыков
b) тренинги овладения поведением
c) групподинамические тренинги
d) личностные тренинги

39. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:
a) тимбилдинг
b) веревочный курс
c) тренинг личностного роста
d) тренинг навыков

40. К причинам ухода команд из организации относят:
a) команда перерастает организацию;
b) смена владельца бизнеса;
c) поиск лучших условий работы;
d) команда создает собственный бизнес;
e) все ответы верны.

41. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:
a) гомогенность состава команды;
b) гетерогенность состава команды;
c) однородность состава команды
d) нет верного ответа

42. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:
a) рабочая группа
b) самоуправляемая команда
c) потенциальная команда
d) все ответы неверны.

43. Сформулировать свое понимание собственной личности в упорядоченной и легко обозримой форме можно с помощью инструмента, который называется …
a) Окно «Джохари»
b) Континуум лидерского поведения
c) «Управленческая решетка»
d) Передаваемая точка зрения

44. Модель, описывающая психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:
a) модель Кирси
b) модель Белбина
c) модель Майерс-Бриггс
d) модель Марджерисона-МакКенна

45. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:
a) макропозиционирование
b) микропозиционирование
c) функционирование
d) знакомство

46. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:
a) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми
b) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности
c) разделяемостью целей существования группы
d) все ответы верны.

47. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию
a) ингрупповой фаворитизм
b) моббинг
c) групповое сопротивление
d) конформизм

48. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:
a) скрытое сопротивление
b) игнорирование
c) конформизм
d) ингрупповой фаворитизм

49. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы во вне – это:
a) групповое табу
b) внешний локус контроля
c) самоизоляция
d) конформизм

50. Лидерские компетенции включают в себя:
a) управление групповыми процессами;
b) управление вниманием и смыслами;
c) управление обратной связью;
d) все ответы верны.

51. К универсальным отличительным признакам малой группы менее подходит:
a) наличие групповых норм;
b) переживание членами чувства солидарности с группой;
c) относительно продолжительное взаимодействие между членами группы;
d) восприятие со стороны как членов одной группы.

52. К отличительным признакам виртуальной команды не относится:
a) преодоление временных ограничений;
b) ограниченный социальный контекст;
c) непосредственное взаимодействие;
d) ограниченность невербальных средств.

53. Группы, которые создаются для разработки или обеспечения координации продвижения сложных проектов, называются:

a) самоуправляемые рабочие команды;
b) виртуальные команды;
c) команды по решению проблем;
d) межфункциональные команды.

54. Командный способ организации работы групп в организациях развитых стран обусловлен прежде всего:
a) новым статусом малых групп в организации;
b) созданием новых производственных технологий;
c) социально-экономическими процессами в обществе;
d) повышением конкурентоспособности организации.

55. Когда показатели деятельности группы превышают заданные нормативы труда, это называется:
a) социальной фасилитацией;
b) процессуальной прибылью;
c) сверхнормативной активностью;
d) сработанностью.

56. Наиболее позитивное влияние на результативность групповой деятельности оказывает сочетание:
a) внутригрупповой кооперации и межгрупповой конкуренции;
b) внутригрупповой и межгрупповой кооперации;
c) внутригрупповой и межгрупповой конкуренции;
d) внутригрупповой конкуренции и межгрупповой кооперации.

57. К критериям организованности групповой деятельности не относится:
a) способность группы самостоятельно планировать деятельность;
b) умение группы перестраивать систему операциональных связей;
c) умение группы всесторонне анализировать ситуацию и результаты совместной работы;
d) способность группы исполнять указания руководителя.

58. Наименьшее число людей, которые в состоянии успешно выполнить поставленную задачу за определенный период времени, – это:
a) оптимальный численный состав группы;
b) композиция группы;
c) нижняя количественная граница группы;
d) надежность группы.

59. Совместно разделяемое и единообразное отношение членов группы к единой цели и общим задачам называется:
a) групповой нормой;
b) групповой ценностью;
c) групповой мотивацией;
d) групповым мышлением.

Приложение 6

ИТОГОВАЯ РАБОТА

Выступление по теме «Выдающийся лидер и его команда»

В процессе изучения дисциплины **«Лидерство и командообразование»** происходит формирование системного представления о современных подходах к содержанию лидерства и особенностей работы команды, повышение лидерского потенциала студентов, формирование умений ставить цели и организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

Заключительным этапом в курсе, позволяющим обобщить, систематизировать знания, а также применить умения студентов является защита итоговой работы «Выдающийся лидер и его команда».

Содержание задания и методические указания.

Итоговая работа выполняется индивидуально каждым студентом и представляется на заключительном занятии в виде отчета и выступления (с визуальным представлением) с последующим обсуждением в группе.

Студент по согласованию с преподавателем выбирает конкретную личность (историческая, политическая, религиозная, общественный деятель и т.д.), которая будет презентоваться как лидер. Основная задача – объяснить, почему выбранная личность является лидером, а не успешным менеджером.

Работа носит творческий характер, однако предполагает применение полученных в ходе изучения дисциплины знаний. Для этого в выступлении следует отразить такие параметры для оценки, как: личностные и профессиональные качества и навыки личности, источник власти, применяемый стиль управления, применение концепции «Двигателя лидерства» в практической деятельности и в работе команды, особенности межличностных коммуникаций, умение формировать команду, приемы работы в команде, особенности принятия управленческих решений, применяемые стили лидерства.

При подготовке доказательной базы могут быть использованы цитаты выбранного лидера, примеры из биографии, случаи из профессиональной деятельности, видеоряды и т.д. Источниковая база при этом должна отвечать стандартным требованиям: открытые официальные интернет-ресурсы, актуальные периодические издания (начиная с 2018 года), учебная и научная литература.

Требования к оформлению отчета (текстовая часть итоговой работы)

Общий объем работа 10 -15 страниц (без приложений) (Microsoft Word, шрифт Times New Roman, размер 14, интервал «полуторный»). Размер левого поля – 30 мм, правого – 10 мм, верхнего – 20 мм, нижнего – 20 мм. Титульный лист и список источников литературы оформляется обязательно.

Номер страницы ставится в нижнем правом углу. Оформление реферата должно соответствовать принятым на факультете методическим указаниям по оформлению письменных, практических и курсовых работ.

Требования к презентации и выступлению.Защита итоговой работы осуществляется в форме выступления с презентацией. Основные положения защиты необходимо изложить в течение 15 минут.

Презентация является визуальным представлением выступления. При создании презентации придерживайтесь следующих рекомендаций:

- для лучшего восприятия информации следует использовать единое оформление презентации, не затрудняющее знакомство с ее содержанием. Для этого фон и текст слайда не должны сливаться;
- каждый слайд должен иметь свое название, которое помещается в области заголовка без точки в конце. Таблицы и иллюстрации на слайде дополнительно не подписываются;
- большой объем текста на слайде делает материал нечитаемым. Вся информация должна быть

представлена тезисно, в виде коротких лаконичных предложений;

- таблицы и иллюстрации следует делать такого размера и так располагать на слайде, чтобы они были читаемыми;

- количество слайдов должно полностью отражать основное содержание реферата и быть не менее 10.

Критерии оценивания итоговой работы в процессе выступления

Оценивание проекта осуществляется в соответствии с критериями:

Критерий	Требования к итоговой работе
Содержание работы	- обоснован выбор конкретной личности для презентации; - представлены положения (примеры, доводы, аргументы) доказывающие, что выбранная личность является лидером; - используются теоретические концепции, (изученные в рамках дисциплины) в качестве обоснования положений; - характеристика лидера учитывает предложенные для оценки параметры; - использован большой перечень различных допустимых источников информации; - дается собственная оценка
Ответы на вопросы	— полные развернутые ответы на вопросы преподавателя и аудитории.
Текст выступления	- ясность, четкость и доступность изложения мыслей; - логика структурирования доказательств, грамотная аргументация; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
Оформление работы и презентации	- оформление текстовой части с полным соблюдением требований; - оформление презентации с полным соблюдением требований
Итого	

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Лидерство и командообразование»:

1. Лидерство как феномен
2. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе
3. Команда как вид малой группы и ее ролевая структура
4. Этапы командообразования и роль лидера на каждом из них
5. Природа, определение и содержание понятия лидерства
6. Стили лидерства и выбор стиля лидерства
7. Ситуационное лидерство
8. Методы и методики диагностики лидерского потенциала
9. Понятие коммуникации. Структура межличностных коммуникаций. Коммуникации в команде.
10. Современные приемы формирования команд
11. Эволюция теорий лидерства
12. Управленческое решение: понятие, типы, этапы, методы принятия решений лидером
13. Средства самопознания лидера
14. Принципы лидерского поведения
15. Самоуправление и саморегуляция личности
16. Имидж лидера и символика лидерства
17. Практическое применение концепции «Заменителей лидерства»
18. Технология управления конфликтами в команде
19. Управление жизненным циклом команды
20. Концептуальные различия лидерства и менеджмента
21. Команды и разделенное лидерство

22. Отбор в рабочую команду
23. Эффективное использование времени лидером
24. Мотивация достижения успеха
25. Обучение и наставничество в команде
26. Основные понятия и технология коучинга
27. Содержание и виды тимбилдинга
28. Стратегии влияния и власть
29. Применение концепции «Двигатель» лидерства
30. Оценка эффективности деятельности команды