

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Современные технологии лидерства и управления командой

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.



И.А. Демененко

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Категория (группа) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине |
|----------------------------------|---|---|---|
| <p>Универсальные компетенции</p> | <p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>УК-3.1. Осуществляет социальное взаимодействие, использует принципы и методы командной работы, применяет различные технологии лидерства в системе управленческой деятельности организации.</p> | <p>- демонстрирует знания сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; целях и сущности командообразования, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды; технологий и методов кооперации в командной работе; критериев и показателей эффективности работы команды;</p> <p>- демонстрирует умения осуществлять социальное взаимодействие, эффективно работать в команде, определять особенности различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности, анализировать групповую динамику, процессы внутренней динамики команды; применять технологии и методы кооперации в командной работе; анализировать и выбирать критерии и показатели эффективности работы команды;</p> <p>- демонстрирует навыки применения различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; анализа процессов внутренней динамики команды;</p> |

| | | | |
|----------------------------------|--|--|--|
| | | | анализа и применения различных технологий и методов кооперации в командной работе; анализа основных критериев и показателей эффективности работы команды; навыки диагностики и развития лидерских качеств и использования их в управлении командой. |
| Общепрофессиональные компетенции | ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | ОПК-1.2. Определяет и применяет при решении профессиональных задач принципы командной работы как основы межличностного взаимодействия, использует различные стили управления работой, методы разрешения конфликтов и противоречий в команде, эффективно организует работу в команде на основе знания процессов групповой динамики и с учетом существующих современных практик лидерства и управления командой. | - демонстрирует знания современных концепций ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; принципов эффективного взаимодействия человека и системы; основ разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией; - демонстрирует умения: применять на практике современные концепции ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; анализировать принципы эффективного взаимодействия человека и системы; использовать методы разрешения |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; определять и применять современные технологии и инструменты построения и развития командообразования в системе управления организацией;</p> <p>- демонстрирует навыки анализа современных концепций ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; анализа принципов эффективного взаимодействия человека и системы; применения методов разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; выбора и применения современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией.</p> |
|--|--|--|---|

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|--|
| 1 | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 2 | Производственная преддипломная практика |
| 3 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

2. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|--|
| 1 | Корпоративная социальная ответственность |
| 2 | Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность |
| 3 | Технологии рекрутмента |
| 4 | Методология научных исследований в управлении персоналом |
| 5 | Учебная научно-исследовательская работа |
| 6 | Производственная профессиональная практика |
| 7 | Производственная преддипломная практика |
| 8 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единицы, 144 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр № 1 |
|---|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час | 144 | 144 |
| Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.: | 71 | 71 |
| лекции | 34 | 34 |
| лабораторные | - | - |
| практические | 34 | 34 |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации | 3 | 3 |
| Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе: | 73 | 73 |
| Курсовой проект | - | - |
| Курсовая работа | - | - |
| Расчетно-графическое задание | - | - |
| Индивидуальное домашнее задание | 9 | 9 |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 64 | 64 |
| Форма промежуточной аттестации (зачет) | Зачет | Зачет |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 1

| № п/п | Наименование раздела (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час | | | |
|---|--|---|----------------------|----------------------|------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| Раздел 1. Концептуальные основы изучения лидерства в современном обществе | | | | | |
| | Концепция лидерства в психологии и управлении. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. | 4 | 6 | | 9 |
| Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства | | | | | |
| | Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма. | 4 | 4 | | 9 |
| Раздел 3. Личностные характеристики лидера и механизмы выдвижения в лидеры | | | | | |
| | Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности. Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы | 6 | 6 | | 9 |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|----|
| | <p>эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. ИмPLICITная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).</p> | | | | |
| Раздел 4. Понятие команды, типы команд | | | | | |
| | <p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.</p> | 6 | 6 | | 9 |
| Раздел 5. Социально-психологическая структура команды | | | | | |
| | <p>Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> | 4 | 4 | | 9 |
| Раздел 6. Формирование эффективных команд | | | | | |
| | <p>Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Компетентностный подход к формированию команды. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.</p> | 6 | 6 | | 10 |
| Раздел 7. Технологии управления деятельностью команды | | | | | |
| | <p>Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство.</p> | 4 | 4 | | 9 |

| | | | | | |
|--------------|---|----|----|--|----|
| | <p>Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партиципативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».</p> <p>Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.</p> | | | | |
| Всего | | 34 | 34 | | 64 |

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | К-во часов СРС |
|--------------------|--|---|------------|----------------|
| семестр № 1 | | | | |
| 1 | Раздел 1. Концептуальные основы изучения лидерства в современном обществе | 1. Концептуальные основы лидерства в психологии и менеджменте. 2. Функция лидера в современном обществе. 3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. 4. Роль лидера в условиях глобализации и неопределенности рынка. | 6 | 7 |
| 2 | Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства | 1. Теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство). 2. Исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. 3. Ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, 4. Теория личностного роста, харизма лидера. 5. Ввероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма. | 4 | 7 |
| 3 | Раздел 3. Личностные характеристики лидера и механизмы | 1. Основные компоненты фигуры лидера: социально-экономическая и личностная структура. 2. Лидерские качества менеджера. | 6 | 7 |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | выдвижения в лидеры. | <p>3. Фундаментальные принципы этики лидера.</p> <p>4. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.</p> <p>5. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.</p> <p>6. Понятие и сущность креативности личности.</p> <p>7. Основные подходы к явлению лидерства в психологии и управлении: сходства и различия.</p> <p>8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.</p> <p>9. Этапы становления лидера.</p> <p>10. Имплицитная теория лидерства.</p> | | |
| 4 | Раздел 4. Понятие команды, типы команд | <p>1. Понятие, сущность команды, типология команд.</p> <p>2. Операционные или инновационные цели команды.</p> <p>3. Основные виды команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.</p> <p>4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.</p> <p>5. Четыре пары основных характеристик типов личности.</p> | 6 | 7 |
| 5 | Раздел 5. Социально-психологическая структура команды | <p>1. Социальная группа, ее структура.</p> <p>2. Малая группа, ее структура.</p> <p>3. Основные характеристики коллектива.</p> <p>4. Формальные и неформальные коллективы.</p> <p>5. Внутренняя социально-психологическая структура.</p> <p>6. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.</p> <p>7. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> | 4 | 7 |
| | 6. Формирование эффективных команд | <p>1. Формирование стратегии образования команды.</p> <p>2. Компетентностный подход к формированию команды.</p> <p>3. Психофизиологические особенности формирования команды.</p> | 6 | 7 |

| | | | | |
|---------------|---|---|----|----|
| | | <p>4. Регулятивные механизмы формирования команды.</p> <p>5. Параметры образования команды и Принципы проектирования эффективных команд.</p> <p>6. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.</p> <p>7. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).</p> <p>8. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.</p> | | |
| | 7. Технологии управления деятельностью команды | <p>1. Лидерство в коллективе.</p> <p>2. Мотивация и типы лидерства</p> <p>3. Лидерство и руководство.</p> <p>4. Качества и функции руководителя.</p> <p>5. Базовые критерии эффективной работы лидера.</p> <p>6. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).</p> <p>7. Партиципативный стиль руководства.</p> <p>8. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.</p> <p>9. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».</p> <p>10. Социально-психологические методы руководства коллективом.</p> <p>11. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.</p> <p>12. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.</p> | 4 | 9 |
| ИТОГО: | | | 34 | 51 |

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

В процессе выполнения расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитории и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Содержание индивидуального домашнего задания

Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ) – это письменная работа, формирующая умение самостоятельно анализировать и обобщать теоретические и практические знания студента по дисциплине «Современные технологии лидерства и управления командой». Данная работа является важным этапом подготовки студентов образовательно-квалификационного уровня «магистр» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Цель выполнения ИДЗ состоит в углублении и закреплении теоретических и практических знаний, полученных студентом в процессе изучения дисциплины «Современные технологии лидерства и управления командой». Его выполнение позволяет определить и оценить степень усвоения теоретического материала и умение применять теорию в рамках диагностики и разработки рекомендаций по развитию или совершенствованию предмета исследования. Студенты приобретают навыки самостоятельной работы с литературой, учатся сравнивать, анализировать и систематизировать информацию из различных источников. Индивидуальное домашнее задание способствует более углубленному изучению студентом теоретического материала, закреплению и обобщению полученных знаний и их использованию для комплексного решения практических задач, а также формирует умение студента самостоятельно работать над рекомендованным материалом, сознательно выражать и защищать свою точку зрения, развивать самостоятельное мышление. Подготовка и выполнение ИДЗ даст возможность студенту глубже изучить основные вопросы по дисциплине «Современные технологии лидерства и управления командой», как курса профессионального направления и на основании этого делать собственные выводы и прогнозы.

Главное требование к написанию индивидуального домашнего задания – это самостоятельность, личная инициативность, обоснованность и творческий подход к написанию, использование инновационных технологий при подготовке и оформлении работы.

Структура индивидуального домашнего задания

Индивидуальное задание состоит из следующих структурных элементов:

- титульный лист;
- основная часть ИДЗ по выбранной теме, включающая два структурированных раздела (теоретический, аналитико-рекомендательный);
- список использованных источников и литературы.

Объем ИДЗ должен быть в пределах 20-25 страниц стандартного формата без приложений и 25-30 страниц с приложениями и другими оформительскими листами (титульным, содержанием).

ИДЗ печатают на компьютере на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм) через полуторный межстрочный интервал. При

компьютерном наборе используют шрифт Times New Roman текстового редактора Word, размер 14 обычной жирности.

Текст печатают, оставляя поля следующих размеров: левое –30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20мм. Шрифт должен быть четким, черного цвета, с одинаковой плотностью текста.

Примерная тематика ИДЗ:

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Исследование проблемы командообразования.
17. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях.
18. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
19. Особенности взаимодействия человека и организации.
20. Основные социально-психологические качества личности.
21. Коммуникационный процесс в управлении.
22. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
23. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
24. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|--|
| УК-3.1. Осуществляет социальное взаимодействие, использует принципы и методы командной работы, применяет | собеседование, тест, зачет, индивидуально-домашнее задание, деловая игра |

| | |
|---|--|
| различные технологии лидерства в системе управленческой деятельности организации. | |
|---|--|

2. ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|--|
| ОПК-1.2. Определяет и применяет при решении профессиональных задач принципы командной работы как основы межличностного взаимодействия, использует различные стили управления работой, методы разрешения конфликтов и противоречий в команде, эффективно организует работу в команде на основе знания процессов групповой динамики и с учетом существующих современных практик лидерства и управления командой. | собеседование, тест, зачет, индивидуально-домашнее задание |

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов к зачету

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
|-------|--|---|
| 1 | Раздел 1. Концептуальные основы изучения лидерства в современном обществе | <ol style="list-style-type: none"> 1. Концептуальные основы лидерства в психологии и менеджменте. 2. Функция лидера в современном обществе. 3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. 4. Роль лидера в условиях глобализации и неопределенности рынка. |
| 2 | Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства | <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство). 2. Исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. 3. Ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, 4. Теория личностного роста, харизма лидера. 5. Ввероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма. |
| 3 | Раздел 3. Личностные характеристики лидера и механизмы выдвижения в лидеры. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные компоненты фигуры лидера: социально-экономическая и личностная структура. 2. Лидерские качества менеджера. 3. Фундаментальные принципы этики лидера. 4. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>потребностей внешней среды.</p> <p>5. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.</p> <p>6. Понятие и сущность креативности личности.</p> <p>7. Основные подходы к явлению лидерства в психологии и управлении: сходства и различия.</p> <p>8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.</p> <p>9. Этапы становления лидера.</p> <p>10. Имплицитная теория лидерства.</p> |
| 4 | Раздел 4. Понятие команды, типы команд | <p>1. Понятие, сущность команды, типология команд.</p> <p>2. Операционные или инновационные цели команды.</p> <p>3. Основные виды команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.</p> <p>4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.</p> <p>5. Четыре пары основных характеристик типов личности.</p> |
| 5 | Раздел 5. Социально-психологическая структура команды | <p>1. Социальная группа, ее структура.</p> <p>2. Малая группа, ее структура.</p> <p>3. Основные характеристики коллектива. 4. Формальные и неформальные коллективы.</p> <p>5. Внутренняя социально-психологическая структура.</p> <p>6. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.</p> <p>7. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> |
| 6 | 6. Формирование эффективных команд | <p>1. Формирование стратегии образования команды.</p> <p>2. Компетентностный подход к формированию команды.</p> <p>3. Психофизиологические особенности формирования команды.</p> <p>4. Регулятивные механизмы формирования команды.</p> <p>5. Параметры образования команды и Принципы проектирования эффективных команд.</p> <p>6. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.</p> <p>7. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).</p> <p>8. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.</p> |
| 7 | 7. Технологии управления деятельностью команды | <p>1. Лидерство в коллективе.</p> <p>2. Мотивация и типы лидерства</p> <p>3. Лидерство и руководство.</p> <p>4. Качества и функции руководителя.</p> <p>5. Базовые критерии эффективной работы лидера.</p> <p>6. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).</p> <p>7. Партиципативный стиль руководства. 8. Особенности</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.</p> <p>9. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».</p> <p>10. Социально-психологические методы руководства коллективом.</p> <p>11. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.</p> <p>12. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.</p> |
|--|--|--|

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Собеседование проводится на практическом занятии в форме опроса по сформулированным вопросам, примерный перечень которых приводится ниже.

Практические занятия предполагают проведение дискуссий и обсуждений являющихся активным средством развития личности обучающегося, с приобретением умений использовать понятийно-категориальный аппарат.

Вопросы для собеседования

1. Концептуальные основы лидерства в психологии и менеджменте.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации и неопределенности рынка.
5. Теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство).
6. Исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
7. Ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей,
8. Теория личностного роста, харизма лидера.
9. Основные компоненты фигуры лидера: социально-экономическая и личностная структура.
10. Лидерские качества менеджера.
11. Фундаментальные принципы этики лидера.
12. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
13. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
14. Основные подходы к явлению лидерства в психологии и управлении: сходства и различия.
15. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
16. Понятие, сущность команды, типология команд.
17. Операционные или инновационные цели команды.

18. Основные виды команд.
19. Четыре пары основных характеристик типов личности.
20. Социальная группа, ее структура.
21. Малая группа, ее структура.
22. Основные характеристики коллектива.
23. Формальные и неформальные коллективы.
- 24.. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
25. Социометрия и психологический климат коллектива.
26. Формирование стратегии образования команды.
27. Компетентностный подход к формированию команды.
28. Психофизиологические особенности формирования команды.
29. Регулятивные механизмы формирования команды.
30. Параметры образования команды и принципы проектирования эффективных команд.
31. Основные подходы к формированию команды.
32. Стадии развития коллектива.
33. Лидерство в коллективе.
34. Мотивация и типы лидерства
35. Лидерство и руководство.
36. Стили управления.
37. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
38. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
39. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения.
40. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

Критерии оценки ответа обучающегося :

Оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение и навыки свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, показавшим систематический характер знаний, умений и навыков по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» выставляется студенту, если обучающийся, обнаруживает знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Тест, как система стандартизированных заданий позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося, а также закрепить полученные знания.

Тестирование проводится на практическом занятии. Тестирование проводится в после изучения каждого раздел дисциплины, в письменной форме.

База тестовых заданий (Раздел 1-7)

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является?

- a) Соотношение прибыли и затрат на управление
- b) Техничко-экономические показатели
- c) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- d) Уровень заработной платы руководителя организации

2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- a) победу в конфликте
- b) условия функционирования организации
- c) размер заработной платы руководителя
- d) способность оказывать влияние на личность и группы людей

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____

лидерство

- a) Неформальное
- b) Формальное
- c) Деструктивное
- d) Харизматическое

4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- a) Децентрализация полномочий
- b) Преобладание неформальных коммуникаций
- c) Инициативность
- d) Директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- 1. квалификация и целеустремления работника;
- 2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- 3. стабильность его отдачи;
- 4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- 5. все перечисленные.

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- 1. целеустремленность;
- 2. решительность;
- 3. настойчивость;
- 4. инициативность;
- 5. всё перечисленное.

7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

- 1. всегда;
- 2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
- 3. никогда;
- 4. в случае неразумных решений подчинённых;

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

- 1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
- 2. «открытые» менеджеры;
- 3. социально активные менеджеры;
- 4. ни один из названных;
- 5. все названные.

9. Что такое валентность вознаграждения?

- 1. нерегулярность;
- 2. мера ценности или приоритетности;

3. открытость;
4. индивидуальная направленность;

10. Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

11. Какое утверждение правомерно для лидера?

- 1) он ведет за собой
- 2) он командует
- 3) он просто существует
- 4) он организует работу
- 5) он управляет

12. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя производственного подразделения?

- 1) лидер-организатор;
- 2) лидер-инициатор;
- 3) лидер-эрудит;
- 4) лидер – генератор эмоционального настроения;
- 5) лидер-«звезда».

13. Какой тип лидерства наиболее важен для руководителя службы информации?

- 1) лидер-организатор;
- 2) лидер-инициатор;
- 3) лидер-эрудит;
- 4) лидер – генератор эмоционального настроения;
- 5) лидер-«звезда».

14. Какой стиль деятельности менеджера должен преобладать в начальный период формирования трудового коллектив?

- 1) демократический
- 2) либеральный
- 3) авторитарный

15. Какой стиль следует использовать менеджеру, чтобы достичь результатов в экстремальных условиях?

- 1) все стили управления
- 2) либеральный
- 3) демократический
- 4) авторитарный

16. Какими из перечисленных факторов характеризуется упор на управление людьми в управленческой сетке Блейка и Моутон:

- 1) большой интерес к производительности;
- 2) организационная цель – основа отношений;
- 3) установление отношений удовлетворенности;
- 4) создание благоприятного темпа работы в организации.

17. Группа людей, спонтанно образовавшаяся для удовлетворения индивидуальных потребностей называется:

- 1) командой
- 2) комитетом
- 3) рабочей группой
- 4) формальной группой
- 5) неформальной группой

18. К основным характеристикам группы можно отнести:

- 1) ее состав, нравы, обычаи, этику и культуру;
- 2) ее состав, структуру, групповые ценности;
- 3) ее состав, демографические признаки, статус членов группы.

19. Преобладающая в группе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения к друг другу, к работе и проч., называется:

- 1) этикой группы
- 2) социально-психологическим настроем группы
- 3) социально-психологической характеристикой группы
- 4) социально-психологическим климатом группы

20. Группа людей, отличающаяся высокой степенью осознанного доверия друг к другу и высокой ответственностью за достижение поставленных целей, называется:

- 1) неформальной группой
- 2) командой
- 3) коллективом
- 4) рабочей группой комитетом

21. Согласно классификации командных ролей, предложенной Белбиным, член команды, ответственный за привнесение в нее новых и оригинальных идей – это:

- 1) мыслитель
- 2) коллективист
- 3) председатель
- 4) действующий

22. Эффективность работы команды может резко по причине:

- 1) проведение ротации членов команды;
- 2) применения адекватного вознаграждения;
- 3) постановка перед командой амбициозных целей;
- 4) несправедливого распределения работ

23. Как менеджер должен относиться к конфликтам в организации?

- 1) предотвращать конфликты;
- 2) прекращать конфликты;
- 3) управлять конфликтами, стремясь минимизировать их отрицательные для организации последствия.

24. Почему следует избегать эмоциональных конфликтов?

- 1) эмоциональные конфликты разрушают деловые отношения;
- 2) эмоциональные конфликты деструктивны для организации;
- 3) эмоциональные конфликты трудно разрешить.

25. Какие методы разрешения конфликтов относятся к межличностным?

- 1) +уклонение;
- 2) переговоры;
- 3) посредничество;
- 4) +уступка;
- 5) +компромисс;
- 6) сотрудничество;
- 7) +демонстрация силы;
- 8) стратегия, нацеленная на победу.

26. Какие конфликты называются дисфункциональными?

- 1) между функциональными подразделениями
- 2) нарушающие выполнение функций
- 3) мешающие решению проблемы
- 4) снижающие групповое сотрудничество

27. Какой из межличностных методов разрешения конфликтов можно считать наиболее эффективным?

- 1) метод компромисса
- 2) метод принуждения
- 3) метод уклонения
- 4) метод решения проблемы
- 5) метод сглаживания

28. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:

- а) делегирования полномочий;
- б) материальных стимулов;
- в) угрозы наказания.

29. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

- а) если окружающие не признают право на лидерство в то время, как сама личность стремится на ведущие роли;
- б) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности;
- в) стереотип восприятия, который закрепляется за личностью, которая выступала лидером в одной ситуации, но уже в другой не является таковым.

30. Выберите ситуации, когда отсутствие лидера не влияет на результаты работы группы (при необходимости выберите два ответа):

- а) высококвалифицированный, опытный сотрудник, если только он не сталкивается с новыми задачами, не нуждается в директивном руководстве;
- б) высокая конкуренция среди сотрудников организации, занимающих одинаковые должности;
- в) сплоченный коллектив, члены которого ориентированы на достижение результата, атмосфера поддержки и сотрудничества.

31. Заменители лидерства: что это такое?

- а) особенности работы, организации или подчиненных, способные заменить поведение лидера;
- б) должностные лица с властными полномочиями, которые способны организовать и направить усилия группы на достижение результата;
- в) конкуренты признанного группой лидера внутри группы.

32. Значение слова «лидер» происходит от:

- а) древнегреческого слова;
- б) английского слова;
- в) немецкого слова;
- г) латинского слова.

33. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:

- а) лидерство – это способность влиять на других;
- б) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей;
- в) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими.

34. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?

- а) «частичная» демократия;
- б) партнерство;
- в) диктатура;
- г) преобразующее лидерство.

35. Какой стиль управления характеризуется такими особенностями: жесткое единоличное принятие руководителем всех решений; жесткий контроль за выполнением решений с угрозой наказания; отсутствие интереса к личности работника?

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) попустительский;
- г) ситуативный.

36. Количественный состав резерва молодых сотрудников с лидерским потенциалом формируется по критерию максимизации: лучше включить в список двух кандидатов без лидерского потенциала, чем упустить одного с потенциалом. Верно ли высказывание:

- а) да;
- б) нет;

в) иногда.

37. Команда будет работать максимально эффективно, если:

- а) она имеет постоянного лидера;
- б) она состоит из людей со схожими психологическими особенностями;
- в) члены команды доверяют друг другу.

38. Которая из моделей относится к ситуационному лидерству?

- а) превосходящие интеллектуальные дарования предоставляют личности выдающееся положение, рано или поздно приводящие к лидерству;
- б) подход, согласно которому воздействие на группу осуществляется через механизм подражания, принятия членами группы ценностей лидера благодаря притягательности этого человека, его харизме;
- в) «лидер – функция ситуации».

39. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?

- а) полностью совпадают;
- б) совершенно разные сферы;
- в) лидерство должно быть составной частью менеджмента.

40. Может ли лидерство нанести ущерб организации?

- а) если в организации отсутствует лидер, это негативно сказывается на результатах работы коллектива;
- б) может, если речь идет о деструктивном лидерстве, когда деятельность лидера расходится с целями организации;
- в) в случае, если неформальный лидер и менеджер (руководитель подразделения) – конфликтующие стороны, следует своевременно сделать выбор.

41. Теория ситуационного лидерства Херси-Бланшара в качестве основных параметров ситуации рассматривает:

- а) отношения между людьми, срочность задания, зрелость коллектива;
- б) значимость задания, отношения между людьми, зрелость коллектива;
- в) срочность задания, зрелость коллектива, значимость задания;
- г) отношения между людьми, зрелость коллектива, срочность задания;
- д) значимость задания, отношения между людьми, срочность задания.

42. Чем лидерство кардинально отличается от управления?

- а) лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных;
- б) это схожие понятия, практически нет различий;
- в) управление не может существовать без лидерства.

43. Что такое эффект «привлекательности» лидера?

- а) наделение личности свойствами, вызывающими преклонение и веру в его возможности;
- б) выбор одного лидера для продвижения его по службе и придание ему официального статуса;
- в) формирование «привлекательного» имиджа лидера.

44. Эффективное управление организацией возможно, если:

- а) руководитель одновременно является лидером;
- б) помимо руководителя в коллективе есть лидер;
- в) в коллективе нет лидера, но есть руководитель.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий обучающегося:

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме зачета по освоению компетенции дисциплины.

Студент сдает зачет в форме устного опроса. Из перечня вопросов ежегодно формируется перечень билетов к зачету. При проведении зачета вопросы к зачету выбирает сам обучающийся в случайном порядке. На подготовку к ответу дается 15 мин.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра.

Критерии оценки – дифференцированные, по каждому пункту от 0 до 5. Если общая оценка ответа обучающегося более 25 баллов – выставляется зачет.

В ином случае студент приглашается на повторную сдачу зачета.

Деловые игры «МОДЕЛЬ ЛИДЕРА»

Материалы: можно использовать все вещи, находящиеся в помещении (или у участников).

Задание: построить модель идеального лидера.

Условия:

1. Группе дается 10 минут на обсуждение, какие качества лидера можно изобразить с помощью предметов.
2. 10 минут на создание модели.
3. Работа ведется молча.
4. За нарушение молчания — штраф 1 минута.

«ВЕРЕВОЧКА»

Игра на выявление лидерских качеств. Для проведения этой игры возьмите веревку и свяжите ее концы так, чтобы было образовано кольцо (длина веревки зависит от количества участвующих). Участники встают в круг и берутся двумя руками за веревку, которая находится внутри круга.

Задание: «Сейчас всем надо закрыть глаза и, не открывая глаз, не выпуская из рук веревку, построить треугольник».

Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников предлагает какой-то вариант решения: например, рассчитаться и далее строить треугольник по порядковым номерам, и затем руководит действиями.

Практика этой игры показывает, что обычно эти функции на себя берут лидеры. Игру можно продолжить, усложняя задачу, и предложить построить квадрат, звезду, шестиугольник и т. д.

Деловая игра «Ассоциация»

Цели: развитие умений разбираться в людях, выражать своё мнение в правильной форме. Развитие ассоциативного мышления, тренировка образного мышления.

Ход игры:

1. Объяснить учащимся смысл и правила игры. Выбирается водящий, он выходит за дверь. В это время оставшиеся загадывают того, о ком пойдет речь. Водящий входит. Он должен отгадать, кого из присутствующих загадали участники. Для этого он задает присутствующим вопросы, например: «Если бы этот человек был растением, то каким?» Ученики должны отвечать по своему усмотрению, с каким растением для них ассоциируется загаданный человек. Вопросы водящего могут быть самыми разными: с каким зверем, временем года, цветом, видом спорта и тому подобным ассоциируется этот человек.

2. Выберите водящего и проведите игру. После того как водящий отгадает, кого из присутствующих загадали, спросите его, по каким признакам он догадался об этом. Теперь водящим становится отгаданный.

3. После того как пройдет несколько туров игры, ее можно остановить и обсудить, чем помогла игра каждому. Кто что вынес из этой игры в плане представлений о себе, об одноклассниках. Педагог может деликатно предложить загадать кого-то из наименее заметных учеников класса. Для этого человека будет важно услышать, как воспринимают его ребята, ведь обычно такие ученики лишены информации об этом.

Большое значение в общении играет умение слушать. В чем всегда нуждаются люди? Прежде всего, в поддержке и признании. Поэтому важно уметь слушать внимательно, не перебивая. Разговор следует вести в круге интересов собеседника, предоставляя собеседнику возможность высказаться, побуждая его к этому вопросами. При обсуждении тех или иных проблем всегда следует избегать категоричности, резкости.

Подумайте, согласны ли вы с мнением Д. Карнеги: «Если вы хотите знать, как заставить людей избегать вас, смеяться над вами за глаза или даже презирать вас, то вот вам на этот случай рецепт: никогда никого долго не слушайте. Например, говорите о себе самом. Если у вас появляется какая-то мысль в тот момент, когда говорит ваш собеседник, не ждите когда он закончит. Он не так умен, как вы. Зачем тратить время, выслушивать его пустую болтовню. Сразу же вмешайтесь и прервите его на середине фразы.

Человек, который говорит только о себе, - только о себе и думает. А «человек, который думает только о себе, - говорит президент Колумбийского университета доктор Батлер, - безнадежно некультурен». Итак, если вы хотите понравиться людям, соблюдайте правило: будьте хорошим слушателем. Поощряйте других людей говорить о себе». Ребята высказывают свое мнение, свое отношение к словам Д. Карнеги. А умеем ли мы с вами правильно слушать? Об этом мы узнаем, выполнив следующий тест. Тест «Умеем ли мы правильно слушать». Оцените себя по каждому вопросу, используя отметки: / - никогда так не поступаю; 2 - редко поступаю; 3 - почти всегда; 4 — всегда. Даю ли я возможность говорящему выразить его мысли полностью, не перебивая? Умею ли я обнаруживать скрытый смысл в словах, беседуя с людьми? Пытаюсь ли я активно развивать способность к запоминанию услышанной информации? Записываю ли я наиболее важные детали из услышанных сообщений? Записывая сообщение, концентрируюсь ли я на фиксации главных фактов и ключевых фраз? Повторяю ли я говорящему своими словами существенные детали его сообщения для того, чтобы лучше понять?

Удерживаюсь ли я от того, чтобы остановить говорящего, когда нахожу его сообщение скучным, неинтересным или из-за того, что я лично недолголюбиваю собеседника? Избегаю ли я проявления враждебности или эмоционального возбуждения, когда точка зрения говорящего отличается от моей собственной? Замечаю ли я моменты, когда отвлекаюсь во время слушания? Выражаю ли я подлинный, искренний интерес к тому, что говорят другие люди? Подсчитайте сумму баллов. 32 И БОЛЕЕ БАЛЛОВ - вы идеальный слушатель;

27-31 БАЛЛ - слушатель выше среднего уровня;

22-26 БАЛЛОВ - нуждаетесь в дополнительном обучении и должны сознательно практиковаться в умении слушать;

21 И МЕНЕЕ БАЛЛОВ - многие сообщения воспринимаете в искаженном виде, предвзято, не вникая в смысл и т.п.

Можно обсудить наиболее типичные результаты для всего класса в целом. Для этого на доске обозначить четыре группы.

Минное поле

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: пустая комната или коридор, повязки на глаза и набор обычных офисных принадлежностей.

Правила игры. Разбросайте на полу предметы (коробки, офисные стулья, бутылки с водой и т. д.) случайным образом, чтобы нельзя было пройти из одного конца комнаты в другой и ни на что не наткнуться. Разделите участников по парам, и завяжите глаза одному из партнеров. Второй должен провести своего напарника из одного конца «минного поля» в другой так, чтобы не задеть ни одну мину. При этом он не имеет права прикасаться к напарнику. Если хотите усложнить задачу, запустите на «минное поле» все пары одновременно, чтобы игрокам приходилось внимательнее прислушиваться к указаниям своих «проводников».

Слепые фигуры

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза, веревка.

Правила игры. Игроки надевают повязки и становятся в круг. Концы веревки связываются вместе, и она укладывается перед участниками также в форме круга — чтобы каждый из игроков мог наклониться и ее нащупать. Ведущий говорит игрокам, чтобы они взяли в руки веревку и образовали с ее помощью геометрическую фигуру: квадрат, треугольник, прямоугольник и т. п. Игроки могут переговариваться, но им нельзя снимать повязки. Если у вас очень много участников, их можно разбить на команды и дать по веревке каждой из команд. Победит та команда, которая быстрее построит нужную фигуру.

Перемена мест

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: мел, веревка, клейкая лента, бумага (чтобы отметить место, где можно встать).

Правила игры. Разделите группу игроков на две команды и постройте их в две шеренги лицом друг к другу. Используя мел, клейкую ленту, веревку или листы бумаги (в зависимости от того, на каком полу вы играете) отметьте место, где стоит каждый из игроков, а также один дополнительный пустой участок между двумя шеренгами. Цель заключается в том, чтобы шеренги поменялись местами.

Используйте следующие ограничения:

- Одновременно может перемещаться только один человек.
- Нельзя меняться местами с игроком, смотрящим в том же направлении.
- Нельзя двигаться назад.
- За один ход игрок не может меняться местами с более чем одним игроком из второй команды.

Запутанная история

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Все участники должны встать в круг, затем каждый игрок берет за руки двух любых игроков, не стоящих с ним рядом. После того, как все возьмутся за руки, попросите игроков «распутаться» и образовать идеальную окружность, не разжимая рук. Для этого участникам игры потребуется творческое и стратегическое мышление.

Критерии оценки деловой игры

| Критерий | Балл |
|--|------|
| Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре | 25 |
| Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре | 25 |
| Принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре | 25 |
| Принимает участие в работе группы, однако предлагает не аргументированные, не подкрепленные фактическими данными решения; демонстрирует слабую информационную готовность | 25 |
| Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы. | 25 |

| | |
|--------------|------------|
| Итого | 100 |
|--------------|------------|

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме зачета по освоению компетенции дисциплины.

Студент сдает зачет в форме устного опроса. При проведении зачета вопросы к зачету выбирает сам обучающийся в случайном порядке. На подготовку к ответу дается 25 мин.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра.

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания |
|--|---|
| Знания | <p>Знание сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; целей и сущности командообразования, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды; технологий и методов кооперации в командной работе; критериев и показателей эффективности работы команды; принципов компетентного подхода к формированию команды; параметров образования команды и принципы проектирования эффективных команд; знание современных концепций ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; принципов эффективного взаимодействия человека и системы; основ разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p> |
| Умения | <p>Умение определять сущность лидерства, анализировать особенности различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; определять цели и сущность командообразования, ролевых подходов к командообразованию, анализировать процессы внутренней динамики команды; применять технологии и методы кооперации в командной работе; формулировать критерии и показатели эффективности работы команды; определять принципы компетентного подхода к формированию команды; анализировать и применять параметры образования команды и принципы проектирования эффективных команд, анализировать современные концепции ситуационного лидерства и использовать требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; формировать принципы эффективного взаимодействия человека и системы; применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде,</p> |

| | |
|--------|---|
| | анализировать современные технологии и разрабатывать инструменты построения и развития командообразования в системе управления организацией. |
| Навыки | Владеть навыками анализа сущности лидерства, анализа особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; анализа целей и сущности командообразования, определения ролевых подходов к командообразованию, анализа процессов внутренней динамики команды; применения технологий и методов кооперации в командной работе; разработки критериев и показателей эффективности работы команды; определения принципов компетентного подхода к формированию команды; анализа и использования параметров образования команды и принципов проектирования эффективных команд, анализа современных концепций ситуационного лидерства и использования требований к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; разработки принципов эффективного взаимодействия человека и системы; применения методов разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализа современных технологий и разработки инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией. |

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|---|--|---|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Знание сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; целей и сущности командообразования, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды; технологий и методов кооперации в командной работе; критериев и показателей эффективности работы команды; принципов компетентного подхода к формированию команды; параметров образования команды и принципы проектирования эффективных команд; знание современных концепций ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; принципов эффективного взаимодействия человека и системы; основ разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией | Не знает сущности лидерства, особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; целей и сущности командообразования, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды; технологий и методов кооперации в командной работе; критериев и показателей эффективности работы команды; принципов компетентного подхода к формированию команды; параметров образования команды и принципы проектирования эффективных команд; знание современных концепций ситуационного | Знает сущность лидерства, особенности различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; целей и сущности командообразования, ролевых подходов к командообразованию, процессов внутренней динамики команды; технологий и методов кооперации в работе; критериев и показателей эффективности работы команды; принципов компетентного подхода к формированию команды; параметров образования команды и принципы проектирования эффективных команд; знание современных концепций ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно- |

| | | |
|---|--|--|
| | лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; принципов эффективного взаимодействия человека и системы; основ разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией | управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; принципов эффективного взаимодействия человека и системы; основ разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, процессов групповой динамики; современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией |
| Объем освоенного материала | Не знает значительной части материала дисциплины | Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей |
| Полнота ответов на вопросы | Не дает ответы на большинство вопросов | Дает ответы на вопросы, но не все - полные |
| Четкость изложения и интерпретации знаний | Излагает знания без логической последовательности | Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями |
| | Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры | Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками |
| | Неверно излагает и интерпретирует знания | Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности |

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|---|--|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Умение определять сущность лидерства, анализировать особенности различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; определять цели и сущность командообразования, ролевых подходов к | Не умеет определять сущность лидерства, анализировать особенности различных стилей лидерства в системе | На достаточно приемлемом уровне умеет определять сущность лидерства, анализировать особенности различных |

| | | |
|---|--|---|
| <p>командообразованию, анализировать процессы внутренней динамики команды; применять технологии и методы кооперации в командной работе; формулировать критерии и показатели эффективности работы команды; определять принципы компетентностного подхода к формированию команды; анализировать и применять параметры образования команды и принципы проектирования эффективных команд, анализировать современные концепции ситуационного лидерства и использовать требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; формировать принципы эффективного взаимодействия человека и системы; применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализировать современные технологии и разрабатывать инструменты построения и развития командообразования в системе управления организацией.</p> | <p>управленческой деятельности; определять цели и сущность командообразования, ролевых подходов к командообразованию, анализировать процессы внутренней динамики команды; применять технологии и методы кооперации в командной работе; формулировать критерии и показатели эффективности работы команды; определять принципы компетентностного подхода к формированию команды; анализировать и применять параметры образования команды и принципы проектирования эффективных команд, анализировать современные концепции ситуационного лидерства и использовать требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; формировать принципы эффективного взаимодействия человека и системы; применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализировать современные технологии и разрабатывать</p> | <p>стилей лидерства в системе управленческой деятельности; определять цели и сущность командообразования, ролевых подходов к командообразованию, анализировать процессы внутренней динамики команды; применять технологии и методы кооперации в командной работе; формулировать критерии и показатели эффективности работы команды; определять принципы компетентностного подхода к формированию команды; анализировать и применять параметры образования команды и принципы проектирования эффективных команд, анализировать современные концепции ситуационного лидерства и использовать требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; формировать принципы эффективного взаимодействия человека и системы; применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализировать современные технологии и разрабатывать инструменты построения и развития командообразования в системе управления организацией.</p> |
|---|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| | инструменты построения и развития командообразования в системе управления организацией., или ориентируется крайне слабо | |
|--|---|--|

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|--|---|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Владеть навыками анализа сущности лидерства, анализа особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; анализа целей и сущность командообразования, определения ролевых подходов к командообразованию, анализа процессов внутренней динамики команды; применения технологий и методов кооперации в командной работе; разработки критерий и показателей эффективности работы команды; определения принципов компетентного подхода к формированию команды; анализа и использования параметров образования команды и принципов проектирования эффективных команд, анализа современных концепций ситуационного лидерства и использования требований к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; разработки принципов эффективного взаимодействия человека и системы; применения методов разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализа современных технологий и разработки инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией. | Не владеет навыками анализа сущности лидерства, анализа особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; анализа целей и сущность командообразования, определения ролевых подходов к командообразованию, анализа процессов внутренней динамики команды; применения технологий и методов кооперации в командной работе; разработки критерий и показателей эффективности работы команды; определения принципов компетентного подхода к формированию команды; анализа и использования параметров образования команды и принципов проектирования эффективных команд, анализа современных концепций ситуационного лидерства и использования требований к социально-психологическим и организационно-управленческим и | В полной мере владеет навыками анализа сущности лидерства, анализа особенностей различных стилей лидерства в системе управленческой деятельности; анализа целей и сущность командообразования, определения ролевых подходов к командообразованию, анализа процессов внутренней динамики команды; применения технологий и методов кооперации в командной работе; разработки критерий и показателей эффективности работы команды; определения принципов компетентного подхода к формированию команды; анализа и использования параметров образования команды и принципов проектирования эффективных команд, анализа современных концепций ситуационного лидерства и использования требований к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; разработки принципов эффективного взаимодействия человека и системы; применения методов разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализа современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией.</p> | <p>для формирования собственной лидерской позиции; разработки принципов эффективного взаимодействия человека и системы; применения методов разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде, анализа современных технологий и инструментов построения и развития командообразования в системе управления организацией.</p> |
|--|---|---|

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|----|---|--|
| 1. | учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319) | <p>Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью.</p> <p>Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).</p> |
| 2. | учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318) | Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК № 318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. |

| | | |
|----|---|--|
| | | Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения. |
| 3. | читальный зал библиотеки для самостоятельной работы | Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду. |

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

| № | Перечень лицензионного программного обеспечения. | Реквизиты подтверждающего документа |
|----|--|-------------------------------------|
| 1. | Microsoft Windows 7 | №63-14к |
| 2. | Microsoft Office 2013 | №31401445414 |
| 3. | Kaspersky Endpoint Security 10 | №17E0170707130320867250 |
| 4. | Microsoft DreamSpark/Imagine | №52031/МОС 2793 |
| 5. | Office 365 | E04002C51M |

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 141 с.

2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г. Х. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.

3. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Авдеев. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69110>

4. Демененко И.А. Современные технологии лидерства и управления командой: методические указания по выполнению самостоятельной работы для

студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом. Белгород. 2021. – 50 с.

5. Демененко И.А. Современные технологии лидерства и управления командой: методические указания по выполнению индивидуального домашнего задания для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом. Белгород. 2021. – 40 с.

6. Жужома Ю.Н. Лидерство в малом предпринимательстве [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю.Н. Жужома. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Университет ИТМО, Институт холода и биотехнологий, 2015. — 70 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67251.html>

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.hr-journal.ru – сайт электронного журнала про управление персоналом.
2. www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик».
3. www.myvdele.ru/employers – сайт кадровика (кадровые документы, советы, форум, комментарии юриста).
4. www.pro-personal.ru/journal/SUP – информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.
5. www.top-personal.ru – сайт журнала «Управление персоналом».
6. www.zipsites.ru – библиотека экономической и управленческой литературы.
7. www.hr-guide.com – портал-гид, состоящий из многочисленных ссылок на статьи и сайты практически по всем темам, касающимся управления персоналом.
8. www.hr.com – Интернет-сообщество по обмену статьями, данными и информацией на HR-темы.
9. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
10. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 20 /20 учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № ____ заседания кафедры от « ____ » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой

подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института

подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.