

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

«25» 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ЛИДЕРСТВО И КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и командный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и командный менеджмент» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛИ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Гуськова О.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А.Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З.Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Филипенко Т.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «21» 03 2023 г., протокол № 13

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «__» ____ 20__ г., протокол № __

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Переутверждена: «__» ____ 20__ г., протокол № __

Согласована:
Директор института управления и
государственной службы  Харьковский Р.Г.
Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № __

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и
государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8

Председатель учебно-методической
комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью освоения дисциплины «Лидерство и командный менеджмент» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области лидерства и командообразования; комплексных знаний в области лидерства и основ командной работы в организации, выработка системного представления об основных методах и подходах к управлению командой, необходимых для эффективной организации работы персонала организации.

Задачи:

ознакомить с теоретическими основами лидерства и командным менеджментом;

освоить современные технологии, позволяющие повысить эффективность формирования, развития и совершенствования лидерских качеств при осуществлении управленческой деятельности;

изучить механизмы формирования команды и управления деятельностью команды.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Лидерство и командный менеджмент» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.О.07). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

методик формирования команд; методов эффективного руководства коллективами, основных принципов профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способов совершенствования своей деятельности на основе самооценки;

умения:

разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту, решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории, расставлять приоритеты;

навыки:

владеть методами организации и управления коллективом, планированием его действий, владеть способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

Для освоения дисциплины «Лидерство и командный менеджмент» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Институциональные основы управления человеческими ресурсами в организации», «Оценка эффективности труда и управления персоналом», «Технологии самоопределения и командообразования». Освоение дисциплины «Лидерство и командный менеджмент» является необходимой

основой для последующего изучения следующих дисциплин: «Корпоративная культура и кадровая политика», «Профессиональные навыки менеджера в сфере управления персоналом» и других профильных дисциплин специальности 38.04.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала; принципы планирования командной работы и делегирования полномочий. уметь: планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды в соответствии с их компетенцией и ресурсами. владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды; умением планировать командную работу, делегировать полномочия и эффективно координировать действия команды.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	знать: рефлексивные методы для оценки ресурсов в процессе самоорганизации и саморазвития. уметь: использовать рефлексивные методы при оценке

		различных ресурсов для улучшения самоорганизации и саморазвития. владеть: рефлексивными методами для оценки ресурсов и их применения в процессе самоорганизации и саморазвития.
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	72	48	16
Лекции	36	24	8
Семинарские занятия	36	24	8
Практические занятия	-	-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	36	60	92
Форма аттестации	Экзамен	экзамен	Экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Лидерство как социально-психологический феномен. Проблема лидерства в современном менеджменте. Сущность лидерства. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.

Тема 2. Лидерство: подходы, признаки. Лидерство: теория черт; поведенческий подход; ситуационный подход; теория адаптивного подхода. Главные признаки лидерства. Лидеры трех уровней.

Тема 3. Типы лидерства. Типологии лидерства. Авторитарный (в сильной организации). Демократический (представитель интересов группы). Исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу). Рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой). Институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции). Доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и

влияния). Убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям) и др. Три лидерские роли: вожак; представитель толпы; толкователь мнений.

Тема 4. Лидерство и власть. Власть как форма социальных отношений. Аспекты. Формы власти.

Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Основные типы компетенций. Знания и умения в специальных областях.

Тема 6. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских черт. Поведенческий подход к сущности лидерства. Стили руководства. Модель лидерского поведения Дж. Моутона и Р. Блейка. Ситуационные теории лидерства. Концепция лидерства В. Врума – Ф. Йеттона.

Тема 7. Современные концепции лидерства. Концепция лидерства П. Херси и К. Бланшара. Концепция лидерства Ф. Фидлера. Харизматическое лидерство. Атрибутивные концепции лидерства. Концепция трансакционного и трансформационного лидерства.

Тема 8. Создание команды. Основные роли в команде. Команда как особый тип организации. Анализ различных классификаций ролей в команде. Классификация Белбина.

Тема 9. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита в области построения высокоэффективных команд. Жизненные циклы команд. Ключевые задачи лидера на каждом из анализируемых этапов.

Тема 10. Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа. Межгрупповые конфликты. Управление конфликтом. Стили конфликтного поведения.

Тема 11. Базовые инструменты лидера. Технологии лидера. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп, системная карта. Древо целей. «SWOT-анализ». «Мозговой штурм».

Тема 12. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера. Понятие и формирование имиджа человека. Основы тайм-менеджмента. Управление временем. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Лидерство как социально-психологический феномен	2	2	
2.	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2	2	2
3.	Типы лидерства	4	2	
4.	Лидерство и власть	2	2	2
5.	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	2	
6.	Традиционные концепции лидерства	4	2	

7.	Современные концепции лидерства	4	2	2
8.	Создание команды. Основные роли в команде	2	2	2
9.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	2	
10.	Конфликты в команде и управление ими	4	2	
11.	Базовые инструменты лидера	4	2	
12.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	2	2	
Итого:		36	24	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Лидерство как социально-психологический феномен	2	2	
2.	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2	2	2
3.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	4	2	
4.	Лидерство и власть	2	2	2
5.	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	2	
6.	Традиционные концепции лидерства	4	2	
7.	Современные концепции лидерства	4	2	2
8.	Создание команды. Основные роли в команде	2	2	2
9.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	2	
10.	Конфликты в команде и управление ими	4	2	
11.	Базовые инструменты лидера	4	2	
12.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	2	2	
Итого:		36	24	8

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Лидерство и социальные характеристики личности.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	2	4	8
2.	Типы лидерства.	Самостоятельное изучение литературы.	2	4	8

3.	Лидерство, власть и управление в современном обществе.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
4.	Влияние социальных трансформаций на формирование лидерства.	Самостоятельное изучение литературы.	2	4	6
5.	Создание команды. Основные роли в команде.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	2	4	8
6.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	Самостоятельное изучение литературы.	4	6	8
7.	Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
8.	Мотиваторы и демотиваторы формирования лидерской позиции.	Самостоятельное изучение литературы.	2	4	6
9.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
10.	Конфликты в команде и управление ими	Самостоятельное изучение литературы.	4	6	8
11.	Базовые инструменты лидера	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8

12.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	Самостоятельное изучение литературы.	2	4	8
Итого:			36	60	92

4.6. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кадровый менеджмент: учебное пособие / Л.А. Бугаев [и др.]; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 324 с.
2. Романенко Е.В. Эффективное лидерство и управление командой: учебное пособие: курс лекций / Е.В. Романенко, С.А. Леонова; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2018. - 86 с.
3. Ткачева Л.И. Командный менеджмент: учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы студентов бакалавриата направления подготовки «Менеджмент» заочной формы обучения / Л.И. Ткачева; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2016. - 50 с.

б) дополнительная литература:

1. Завьялова Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: учебник; ВО - Бакалавриат. – СПб: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. - 252 с. - URL: <http://new.znaniyum.com/go.php?id=999723>.
2. Звягинцева О. С. Учебно-методическое пособие для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Лидерство и управление командой»: направление - Менеджмент (Управление человеческими ресурсами)/О. С. Звягинцева; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 383 КБ
3. Зинурова Р.И., Введение в специальность «Менеджмент»: учебное пособие / Р.И. Зинурова, В.Р. Медведева - Казань: Издательство КНИТУ, 2017. - 172 с. - ISBN 978-5-7882-2267-7 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788222677.html>
4. Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. - Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 279 с. - URL: <http://new.znaniyum.com/go.php?id=917619>.
5. Лидерство и управление командой : учеб. пособие/А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко ; СтГАУ. - Ставрополь: АГРУС, 2018. - 1,96 МБ
6. Лидерство и управление командой : учеб. пособие/сост.: А. В. Назаренко, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, С. В. Левушкина, М. В. Коршикова; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 831 КБ
7. Новичков В. И. Лидерство: учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Новичков В. И., Виноградова И. М., Коротун О. Н., Кошель И. С. - Москва: Дашков и К, 2017. - 102 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/103768>. - Издательство Лань.

8. Орехов С. А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Орехов С. А., Селезнев В. А., Тихомирова Н. В. - Москва: Дашков и К, 2017. - 440 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/93479>. - Издательство Лань.

9. Чаплина А.Н., Введение в менеджмент: учеб. пособие / Чаплина А.Н. - Красноярск: СФУ, 2016. - 132 с. - ISBN 978-5-7638-3558-8 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785763835588.html>

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Лидерство и командный менеджмент»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала; принципы планирования командной работы и делегирования полномочий.
Основной		Базовый	уметь: планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды в соответствии с их компетенцией и ресурсами.
Заключительный		Высокий	владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды; умением планировать командную работу, делегировать полномочия и эффективно координировать действия команды.
Начальный	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Пороговый	знать: рефлексивные методы для оценки ресурсов в процессе самоорганизации и саморазвития.
Основной		Базовый	уметь: использовать рефлексивные методы при оценке различных ресурсов для улучшения самоорганизации и саморазвития.

Заключительный		Высокий	владеть: рефлексивными методами для оценки ресурсов и их применения в процессе самоорганизации и саморазвития.
----------------	--	---------	---

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Тема 1. <i>Лидерство как социально-психологический феномен</i> Тема 2. <i>Лидерство: подходы, признаки.</i> <i>Лидер.</i> Тема 3. <i>Типы лидерства</i> Тема 4. <i>Лидерство и власть</i> Тема 5. <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции</i> Тема 6. <i>Традиционные концепции лидерства</i> Тема 7. <i>Современные концепции лидерства</i> Тема 8. <i>Создание команды.</i> <i>Основные роли в команде</i> Тема 9. <i>Отличия команды от рабочих групп.</i> <i>Жизненный цикл команды</i> Тема 10. <i>Конфликты в команде и управление ими</i>	3

			УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Тема 6. <i>Традиционные концепции лидерства</i> Тема 7. <i>Современные концепции лидерства</i> Тема 8. <i>Создание команды. Основные роли в команде</i> Тема 9. <i>Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды</i> Тема 10. <i>Конфликты в команде и управление ими</i>	
1	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Тема 5. <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции</i> Тема 11. <i>Базовые инструменты лидера</i> Тема 12. <i>Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера</i>	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели решения управленческих и исследовательских задач;	 УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Знать принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала. Уметь планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами. Владеть навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды.	Тема 1. <i>Лидерство как социально-психологический феномен</i> Тема 2. <i>Лидерство: подходы, признаки.</i> <i>Лидер.</i> Тема 3. <i>Типы лидерства</i> Тема 4. <i>Лидерство и власть</i> Тема 5. <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции</i> Тема 6. <i>Традиционные концепции лидерства</i> Тема 7. <i>Современные концепции лидерства</i> Тема 8. <i>Создание команды. Основные роли в команде</i> Тема 9. <i>Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды</i> Тема 10. <i>Конфликты в команде и управление ими</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать принципы планирования командной работы и делегирования полномочий. Уметь распределять поручения и делегировать полномочия членам команды в соответствии с их компетенцией и ресурсами. Владеть умением планировать командную работу, делегировать полномочия и эффективно координировать действия команды	Тема 6. <i>Традиционные концепции лидерства</i> Тема 7. <i>Современные концепции лидерства</i> Тема 8. <i>Создание команды. Основные роли в команде</i> Тема 9. <i>Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды</i> Тема 10. <i>Конфликты в команде и управление ими</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
2	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Знать, рефлексивные методы для оценки ресурсов в процессе самоорганизации и саморазвития. Уметь использовать рефлексивные методы при оценке различных ресурсов для улучшения самоорганизации и саморазвития. Владеть рефлексивными методами для оценки ресурсов и их применения в процессе самоорганизации и саморазвития.	Тема 5. <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции</i> Тема 11. <i>Базовые инструменты лидера</i> Тема 12. <i>Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:
 1. Соотношение прибыли и затрат на управление
 2. Техничко-экономические показатели
 3. Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
 4. Уровень заработной платы руководителя организации
2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
 1. Победу в конфликте

2. Условия функционирования организации
 3. Размер заработной платы руководителя
 4. Способность оказывать влияние на личность и группы людей.
3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство:
1. Неформальное;
 2. Формальное;
 3. Деструктивное;
 4. Харизматическое
4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...
1. Децентрализация полномочий
 2. Преобладание неформальных коммуникаций
 3. Инициативность
 4. 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. На чём основана власть специалиста?
1. На владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
 2. На взаимопомощи;
 3. На особом внимании к вопросам эффективности производства;
 4. На осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.
12. Каково обязательное условие лидерства?
1. Умение побеждать в спорах;
 2. Обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
 3. Физическая сила;
 4. Ум и выдающиеся способности;
 5. Ни одно из указанных условий.
13. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
1. Авторитарный;
 2. Демократический;
 3. Силовой;
 4. Прагматический.
14. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?
1. Личная преданность;
 2. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
 3. Неустойчивость в принятии решений;
 4. Гибкость.
15. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

1. Делегирование полномочий;
 2. Подчинение коллектива;
 3. Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
 4. Умение решать организационные проблемы.
16. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?
1. Стратегическое мышление;
 2. Восприимчивость к инициативе других;
 3. Настойчивость;
 4. Умение маневрировать;
 5. Всё сказанное.
17. Чем характеризуется авторитарный режим управления?
1. Менеджер имеет полную власть;
 2. Менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
 3. Подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
 4. Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
 5. Всё вышесказанное верно.
18. Чем характеризуется демократический режим управления?
1. Подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
 2. Руководитель сохраняет за собой право на все решения;
 3. Сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
 4. Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
 5. Менеджер не имеет никаких преград для использования власти.
19. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?
1. Лидер/менеджер не обладает реальной властью;
 2. Подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
 3. Нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
 4. Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;
20. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?
1. Авторитарные наклонности;
 2. Профессиональные достижения;
 3. Уровень образования;
 4. Самореализация;
21. На чем основываются административные методы управления?
1. На штрафных санкциях.
 2. На законодательных и нормативных актах;
 3. На экономических интересах объектов управления;

4. На воздействии на социально-бытовые условия работающих;
22. Каковы общие методы управления?
 1. Воспроизводственные и маркетинговые;
 2. Законодательные и нормативные.
 3. административные, экономические и социально-психологические;
 4. сетевые и балансовые;
23. Что такое самоменеджмент?
 1. Организация личной работы руководителя;
 2. Способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
 3. Самостоятельность в деятельности менеджера;
 4. Управление;
24. На чем основываются социально-психологические методы управления?
 1. На воздействии на сознание и социальные условия.
 2. На морально-психологическом климате;
 3. На законодательных и нормативных актах;
 4. На материальном интересе работников;
25. Какое утверждение правомерно для лидера?
 1. Он организует работу;
 2. Он просто существует;
 3. Он ведет за собой;
 4. Он управляет.
26. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:
 1. Авторитетным работником.
 2. Формальным лидером;
 3. Неформальным лидером;
 4. Лидером-новатором.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)*(пороговый уровень)*

1. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека.
2. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств.
3. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории.
4. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории.
5. Эволюция теорий лидерства: теории влияния.
6. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений.
7. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
8. Типология К. Левина.
9. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.
10. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
11. Индивидуальное лидерство.
12. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера.
13. Теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана.
14. Стили эмоционального лидерства, которые вам приходилось использовать, наблюдать?
15. Авторитетный и наставнический стили: общее и различия.
16. Лидерство - обязательный атрибут успешной команды?
17. Навыки ситуационного лидера.
18. Типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
19. Понятие мотивации. Источники мотивации
20. Изменение мотивации в течение жизни человека.
21. Пирамида потребностей А. Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell.
22. Разница между мотивацией и удовлетворенностью потребностей
23. Связь потребностей, вознаграждения и мотивации.

24. Психологический контракт, чем он отличается от трудового контракта?
25. Суть метода «кнута и пряника. В каких условиях он может быть использован?
26. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?
27. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?
28. Какие методы мотивации вы бы использовали, чтобы укрепить сотрудничество и улучшить работу в командах?
30. Теории X и Y Мак-Грегора. Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?
31. Факторы мотивации Герцберга. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?
32. Теория Э. Мейо: достоинства и недостатки.
33. Теория Г. Эмерсона: сущность, принципы производительности.
34. Теория ERG Альдерфера
35. Теория ожиданий Виктора Врума.
36. Теория справедливости.
37. Теория Портера-Лоулера.
38. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.
39. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
40. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
41. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
42. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.
43. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона – Яго.
44. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.

45. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
46. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
47. Качества, которыми должен обладать человек, чтобы конфликтов не было.
48. Плохое и хорошее в конфликте.
49. Спор – это конфликт? Почему?
50. Конфликт между двумя лицами: может ли туда вступить третий?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

1. Презентация на тему: «Типы лидерства. Лидерство и власть»

1. Типы лидерства: Е.С. Богард, Ф.С. Бартлетт, С.С. Кичело, Ф. Редл, Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа, В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз, М. Конвей, Парыгин Б.Д., Л.И. Уманский.
2. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д.
3. Стили лидерства.
4. Природа власти. Законная власть. Власть, основанная на вознаграждении. Власть, основанная на наказании (принуждении). Экспертная власть. Харизматическая власть.
5. Взаимодействия основных форм власти.

2. Презентация на тему: «Основные компетенции в реализации лидерской позиции»

1. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции.
2. Мотивационно-ценностный компонент. Интеллектуально-когнитивный компонент.
3. Эмоциональный компонент в личностном ресурсе лидерской позиции. Коммуникативно- поведенческий компонент.
4. Модель компетенций.
5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.

3. Презентация на тему: «Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.»

1. Выращивание команд.
2. Жизненный цикл команды.
3. Положительные и отрицательные стороны формирования индивидуального «лица команды».
4. Как от команды перейти к организации.
5. Вертикальные каналы коммуникации.
6. Горизонтальные каналы коммуникации.

4. Презентация на тему: «Конфликты в команде и управление ими. Базовые инструменты лидера»

1. Понятие конфликта, его сущность.
2. Динамика протекания конфликта.
3. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов.
4. СТЭП-анализ. Социальные факторы. Технологические факторы. Экономические факторы. Политические факторы.
5. Алгоритм построения дерева целей.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного

	учебного материала
--	--------------------

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

Уволить несогласного лидера;

Проигнорировать его мнение;

Привлечь на свою сторону;

Прочее (обосновать).

Практическое задание 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае?

Объясните свое поведение.

Практическое задание 3

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации?

Объясните свое поведение.

Практическое задание 4

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта?
Определите конфликтную ситуацию.

Практическое задание 5

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя?
Опишите возможные варианты.

Практическое задание 6

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
2. Выявление лидерских характеристик в команде.
3. Гендерный аспект социального лидерства.
4. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
5. Команда как особый тип организации: характеристики и условия

формирования.

6. Командные роли и взаимоотношение ролей в команде.
7. Командный консалтинг.
8. Лидерство и власть: общее и специфичное.
9. Лидерство и управление в современном обществе.
10. Лидерство как компетенция командообразования.
11. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
12. Личностный ресурс современного лидера.
13. Ловушки в командном консалтинге и в интервенциях.
14. Методы рационального мышления в командном развитии.
15. Обучение и развитие членов команды.
16. Общие подходы к типологизации лидерства.
17. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.
18. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типалидерства.
19. Организационная культура и командное строительство.
20. Основные типы компетенций лидера.
21. Основные формы поведения: ориентированное на задачу, интеракционное, эгоцентричное.
22. Особенности командообразования в современной социальной организации.
23. Оценка и отбор лидеров в команде.
24. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.
25. Понятие лидерства в теориях менеджмента.
26. Понятие о современной технологии лидерства.
27. Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
28. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
29. Понятие социального конфликта, его виды.
30. Преимущества работы в команде.
31. Признаки командной работы.
32. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.
33. Проблемы психологической совместимости членов команды.
34. Программа стрессоустойчивости для команды.
35. Профессионализм и личностные характеристики лидера.
36. Псевдокоманды. Временные команды.
37. Психологические основы формирования профессиональной команды.
38. Рабочая группа и команда: сравнительный анализ.
39. Развитие межличностной компетентности членов команды.

40. Ролевой репертуар членов команды. Временные команды.
41. Ролевые концепции.
42. Роль и обязанности руководства в командном развитии.
43. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
44. Руководитель как субъект организации командной деятельности.
45. Сильные и слабые стороны командной деятельности в организации.
46. Сотрудничество и кооперация в команде.
47. Социальная психология о лидерстве и лидерах.
48. Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
49. Социология управления о роли лидера в современной организации.
50. Социометрия в действии как метод исследования отношений в команде.
51. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды.
52. Стратегии поведения личности в социальном конфликте.
53. Теоретические подходы к проблеме командообразования
54. Теории лидерства.
55. Теории формирования команд.
56. Типология лидерства.
57. Управленческий инструментальный лидер в команде.
58. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды.
59. Цели и задачи команды.
60. Частные формы командной работы в практике управления. Типы командообразований.
61. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
62. Эффективное управление эмоциями в команде.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «Экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.

удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)