

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**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ»**

По направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Магистерская программа: «Традиционные и инновационные технологии физической реабилитации»

Луганск – 2023

## Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление командой и самореализация» по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 40 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление командой и самореализация» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 129.).

### СОСТАВИТЕЛЬ:

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

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

Переутверждена: «  » 20 г., протокол №   

Согласована:  
Директор института  
гражданской защиты Малкин В.Ю.  
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 «Управление командой и самореализация» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области самореализации и командообразования; комплексных знаний в области управления командой 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 самореализации и командным менеджментом;

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

изучить механизмы формирования команды и управления деятельностью команды.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП ВО**

Дисциплина «Управление командой и самореализация» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.В.02.ДВ.02.04). 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 «Управление командой и самореализация» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин «Информационные технологии в отрасли (области знаний)», «Основы научных исследований, организация и планирование эксперимента», «Проектирование СГПП». Освоение дисциплины «Управление командой и самореализация» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин: «Методология и методы

научных исследований», «Системы управления следящим приводом» и других профильных дисциплин специальности 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

### **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	<p>УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;</p> <p>УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p> <p>УК-3.3. Навыки организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений</p>	<p>Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами</p> <p>Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту</p> <p>Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>
ПК-5. Способен организовывать и осуществлять управление производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности, обеспечивая ее развитие, повышение качества предоставляемых услуг	<p>ПК-5.1. Нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты организации, используемые при оценке качества работ по управлению производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности</p> <p>ПК-5.2. Оценка качества выполнения различных видов работ по управлению производственным процессом в соответствующей области профессиональной</p>	<p>Знать закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного</p> <p>Уметь понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Владеть методами и навыками эффективного</p>

	<p>деятельности; планирует и проводит мероприятия по оценке качества работ; планирует систему корректирующих и предупреждающих действий</p> <p>ПК-5.3. Методы и алгоритмы контроля и оценки качества обеспечения производственного (технологического) процесса в соответствующей области профессиональной деятельности</p>	межкультурного взаимодействия
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1. Определение уровня самооценки уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности</p> <p>УК-6.2. Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3. Выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p>Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки</p> <p>Уметь: решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты</p> <p>Владеть: способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>

#### 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	-	108

	<b>(3 зач. ед)</b>		<b>(3 зач. ед)</b>
<b>Обязательная контактная работа (всего)</b>	<b>72</b>	-	<b>6</b>
<b>в том числе:</b>			
Лекции	36	-	4
Семинарские занятия	36	-	2
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> )	-	-	-
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>36</b>	-	<b>102</b>
Форма аттестации	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. Автократический (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). Три лидерские роли: вожак; представитель толпы; толкователь мнений.

**Тема 4. Лидерство и власть.** Власть как форма социальных отношений. Аспекты власти. Формы власти. Проблемы лидерства и власти. Оказание влияния на членов команды для достижения поставленной цели. Влияние, как основная форма внутрикомандной активности лидера. Варианты источников власти.

**Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.** Основные типы компетенций. Знания и умения в специальных областях. Наличие видения. Умение историями вовлекать в свое видение и заряжать им других людей. Последовательность, приверженность своему видению, проявленная в действиях. Умение видеть возможности и не зацикливаться на проблемах и препятствиях. Постоянные активные действия. Способность к творчеству, готовность принимать новое.

**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. Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда.** Понятие карьеры. Личная и деловая карьера. Управление карьерой через развитие компетенций. Типология моделей построения карьеры.

**Тема 9. Структура и динамика развития карьеры.** Виды карьеры. Конфигурации карьеры. Этапы развития карьеры. Уровни карьерного развития.

**Тема 10. Психологические основы управления карьерой.** Жизненный сценарий и управление личной карьерой. Роль направленности и установок в формировании карьерных и жизненных целей. Мотивация в управлении личной и деловой карьерой.

**Тема 11. Создание команды. Основные роли в команде.** Команда как особый тип организации. Анализ различных классификаций ролей в команде. Классификация Белбина.

**Тема 12. 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 13. Конфликты в команде и управление ими.** Конфликт: личность – группа. Межгрупповые конфликты. Управление конфликтом. Стили конфликтного поведения.

**Тема 14. Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.** Понятие и формирование имиджа человека. Основы тайм-менеджмента. Управление временем. Презентация и самопрезентация.

#### 4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Лидерство как социально-психологический феномен	2	-	1
2.	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2	-	
3.	Типы лидерства	2	-	
4.	Лидерство и власть	2	-	
5.	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	-	
6.	Традиционные концепции лидерства	2	-	
7.	Современные концепции лидерства	2	-	
8.	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	2	-	1
9.	Структура и динамика развития карьеры	2	-	
10.	Психологические основы управления карьерой	2	-	
11.	Создание команды. Основные роли в команде	4	-	1
12.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	-	
13.	Конфликты в команде и управление ими	4	-	
14.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации	4	-	1
<b>Итого:</b>		<b>36</b>	-	<b>4</b>

#### 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	-	1
2.	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2	-	
3.	Типы лидерства	2	-	
4.	Лидерство и власть	2	-	
5.	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	-	
6.	Традиционные концепции лидерства	2	-	
7.	Современные концепции лидерства	2	-	
8.	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	2	-	
9.	Структура и динамика развития карьеры	2	-	
10.	Психологические основы управления карьерой	2	-	
11.	Создание команды. Основные роли в команде	4	-	
12.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	-	
13.	Конфликты в команде и управление ими	4	-	
14.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации	4	-	1
<b>Итого:</b>		<b>36</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Лидерство как социально-психологический феномен	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3		7
2.	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	Самостоятельное изучение литературы.	3		7
3.	Типы лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3		7
4.	Лидерство и власть	Самостоятельное изучение литературы.	3		7

5.	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3		7
6.	Традиционные концепции лидерства	Самостоятельное изучение литературы.	3		7
7.	Современные концепции лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3		7
8.	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	Самостоятельное изучение литературы.	3		7
9.	Структура и динамика развития карьеры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3		7
10.	Психологические основы управления карьерой	Самостоятельное изучение литературы.	3		7
11.	Создание команды. Основные роли в команде	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	2		8
12.	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	Самостоятельное изучение литературы.	2		8
13.	Конфликты в команде и управление ими	Самостоятельное изучение литературы.	1		8
14.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации	Самостоятельное изучение литературы.	1		8
<b>Итого:</b>			<b>36</b>		<b>102</b>

#### **4.7. 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.
4. Евтихов, О. В. Эффективное лидерство / О.В. Евтихов. - Краснояр.: СибГАУ, 2012. - 132 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/536762> (дата обращения: 16.01.2024). - Режим доступа: по подписке.

### **б) дополнительная литература:**

1. Завьялова Е.К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб: СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/999723> (дата обращения: 16.01.2024). - Режим доступа: по подписке.
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: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва: Альпина Пабл., 2016. - 279 с. ISBN 978-5-9614-4582-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/917619> (дата обращения: 16.01.2024). - Режим доступа: по подписке.
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: Учебное пособие / Чаплина А.Н., Герасимова Е.А., Еронкевич Н.Н. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 132 с.: ISBN 978-5-7638-3558-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/978643> (дата обращения: 16.01.2024). - Режим доступа: по подписке.

**в) методические рекомендации:**

1. Управление командой: Практическое руководство - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003140> (дата обращения: 16.01.2024). - Режим доступа: по подписке.

**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	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>

Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

## 8. Оценочные средства по дисциплине

### Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Управление командой и самореализация»

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

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Основной	Начальный	Заключительный	Основной
ПК-5. Способен организовывать и осуществлять управление производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности,	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	Пороговый	<p><b> знать:</b></p> <p>методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами</p>
		Базовый	<p><b>уметь:</b></p> <p>разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту</p>
		Высокий	<p><b>владеть:</b></p> <p>умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>
		Пороговый	<p><b> знать:</b></p> <p>закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного</p>
		Базовый	<p><b>уметь:</b></p> <p>понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>

<b>Заключительный</b>	<b>Основной</b>	<b>Начальный</b>	<b>Заключительный</b>
			<b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> методами эффективного межкультурного взаимодействия
		<b>Пороговый</b>	<b>знать:</b> основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки
		<b>Базовый</b>	<b>уметь:</b> решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты
		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

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

<b>№ п/п</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Формулировка контролируемой компетенции</b>	<b>Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)</b>	<b>Темы учебной дисциплины</b>	<b>Этапы формирования (семестр изучения)</b>
1	<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК-3.1.</b> Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<b>Тема 1.</b> <i>Лидерство как социально-психологический феномен.</i> <b>Тема 2.</b> <i>Лидерство: подходы, признаки.</i>	2
			<b>УК-3.2.</b> Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	<b>Тема 3.</b> <i>Типы лидерства</i> <b>Тема 4.</b> <i>Лидерство и власть.</i>	
			<b>УК-3.3.</b> Навыки организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	<b>Тема 5.</b> <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции.</i> <b>Тема 6.</b> <i>Традиционные концепции лидерства.</i>	
2	<b>ПК-5.</b>	Способен организовывать и осуществлять управление производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности, обеспечивая ее	<b>ПК-5.1.</b> Нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты организации, используемые при оценке качества работ по управлению производственным	<b>Тема 7.</b> <i>Современные концепции лидерства.</i>	2

		развитие, повышение качества предоставляемых услуг	(технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности		
			<b>ПК-5.2.</b> Оценка качества выполнения различных видов работ по управлению производственным процессом в соответствующей области профессиональной деятельности	<b>Тема 8.</b> <i>Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда.</i>	
			<b>ПК-5.3.</b> Методы и алгоритмы контроля и оценки качества обеспечения производственного (технологического) процесса в соответствующей области профессиональной деятельности	<b>Тема 9.</b> <i>Структура и динамика развития карьеры.</i>	
2	<b>УК-6.</b>	Способен определять реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1.</b> и Определение уровня самооценки уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности.	<b>Тема 10.</b> <i>Психологические основы управления карьерой.</i>	2
			<b>УК-6.2.</b> и Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития	<b>Тема 11.</b> <i>Создание команды.</i> <b>Тема 12.</b> <i>Основные роли в команде.</i> <b>Тема 12.</b> <i>Отличия команды от рабочих групп.</i>	

			профессионального роста	<i>Жизненный цикл команды.</i>	
			<b>УК-6.3.</b> Выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста	<b>Тема 13.</b> <i>Конфликты в команде и управление ими.</i> <b>Тема 14.</b> <i>Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.</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

<p><b>1.</b></p> <p><b>УК-3.</b></p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><b>УК-3.1.</b></p> <p>Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p>	<p><b>Знать</b> методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.</p> <p><b>Уметь</b> разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.</p> <p><b>Владеть</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>	<p><b>Тема 1.</b> <i>Лидерство как социально-психологический феномен.</i></p> <p><b>Тема 2.</b> <i>Лидерство: подходы, признаки.</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	---	--	--

		<p><b>УК-3.2.</b></p> <p>Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p><b>Знать</b> методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.</p> <p><b>Уметь</b> разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.</p> <p><b>Владеть</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>	<p><b>Тема 3.</b> <i>Группировка расходов в структуре затрат организации на персонал</i></p> <p><b>Тема 4.</b> <i>Затраты по оплате труда</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	--	---	---	--

		<p><b>УК-3.3.</b></p> <p>Навыки организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений</p>	<p><b>Знать</b> методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.</p> <p><b>Уметь</b> разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.</p> <p><b>Владеть</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p> <p><b>Тема 5.</b> <i>Основные компетенции в реализации лидерской позиции.</i></p> <p><b>Тема 6.</b> <i>Традиционные концепции лидерства.</i></p> <p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>

<p>2.</p> <p><b>ПК-5.</b> Способен организовывать и осуществлять управление производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности, обеспечивая ее развитие, повышение качества предоставляемых услуг</p>	<p><b>ПК-5.1.</b></p> <p>Нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты организации, используемые при оценке качества работ по управлению производственным (технологическим) процессом в соответствующей области профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать</b> закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного</p> <p><b>Уметь</b> понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p><b>Владеть</b> методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>Тема 7.</b> <i>Современные концепции лидерства.</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
---	--	---	---	--

		<p><b>ПК-5.2.</b></p> <p>Оценка качества выполнения различных видов работ по управлению производственным процессом в соответствующей области профессиональной</p>	<p><b>Знать</b> закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного</p> <p><b>Уметь</b> понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p><b>Владеть</b> методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>Тема 8.</b> <i>Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда.</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	---	---	--	--

	<p><b>ПК-5.3.</b></p> <p>Методы и алгоритмы контроля и оценки качества обеспечения производственного (технологического) процесса в соответствующей области профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать</b> закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного</p> <p><b>Уметь</b> понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p><b>Владеть</b> методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>Тема 9.</b> <i>Структура и динамика развития карьеры.</i></p> <p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>

3	<p><b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p><b>УК-6.1.</b> Определение уровня самооценки уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности.</p>	<p><b>Знать</b> основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки</p> <p><b>Уметь</b> решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты</p> <p><b>Владеть</b> способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>Тема 10.</b> <i>Психологические основы управления карьерой.</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
---	---	---	---	---	--

		<p><b>УК-6.2.</b> Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>	<p><b>Знать</b> основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки</p> <p><b>Уметь</b> решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты</p> <p><b>Владеть</b> способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>Тема 11.</b> <i>Создание команды.</i> <b>Тема 12.</b> <i>Основные роли в команде.</i> <i>Отличия команды от рабочих групп.</i> <i>Жизненный цикл команды.</i></p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	--	---	---	--

		<p><b>УК-6.3.</b> Выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p><b>Знать</b> основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки</p> <p><b>Уметь</b> решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты</p> <p><b>Владеть</b> способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>Тема 13.</b> Конфликты в команде и управление ими.</p> <p><b>Тема 14.</b> Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.</p>	<p>доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	---	---	---	--

## 1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:
  - а) Соотношение прибыли и затрат на управление
  - б) Технико-экономические показатели
  - в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
  - г) Уровень заработной платы руководителя организации
2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
  - а) Победу в конфликте
  - б) Условия функционирования организации
  - в) Размер заработной платы руководителя
  - г) Способность оказывать влияние на личность и группы людей.

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство:

- а) Неформальное;
- б) Формальное;
- в) Деструктивное;
- г) Харизматическое

4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- а) Децентрализация полномочий
- б) Преобладание неформальных коммуникаций
- в) Инициативность
- г) Директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- а) Квалификация и целеустремления работника;
- б) Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- в) Стабильность его отдачи;
- г) Все перечисленные.

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а) Целеустремленность;
- б) Решительность;
- в) Инициативность;
- г) Всё перечисленное.

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

- а) Всегда;
- б) Да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
- в) В случае неразумных решений подчинённых;

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

- а) Институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
- б) «Открытые» менеджеры;
- в) Социально активные менеджеры;
- г) Все названные.

9. Что такое валентность вознаграждения?

- а) Нерегулярность;
- б) Мера ценности или приоритетности;
- в) Открытость;
- г) Индивидуальная направленность;

10. Какие существуют типы лидеров?

- а) Лидеры-организаторы;
- б) Лидеры-инициаторы;

- в) Лидеры-эрудиты;
- г) Все указанные.

11. На чём основана власть специалиста?

- а) На владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
- б) На взаимопомощи;
- в) На особом внимании к вопросам эффективности производства;
- г) На осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12. Каково обязательное условие лидерства?

- а) Умение побеждать в спорах;
- б) Обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) Физическая сила;
- г) Ум и выдающиеся способности;

13. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Силовой;
- г) Прагматический.

14. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) Личная преданность;
- б) Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) Неустойчивость в принятии решений;
- г) Гибкость.

15. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

- а) Делегирование полномочий;
- б) Подчинение коллектива;
- в) Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- г) Умение решать организационные проблемы.

16. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- а) Стратегическое мышление;
- б) Восприимчивость к инициативе других;
- в) Настойчивость;
- г) Всё сказанное.

17. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- а) Менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- б) Подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- в) Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;

- г) Всё вышесказанное верно.
18. Чем характеризуется демократический режим управления?
- а) Подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
  - б) Руководитель сохраняет за собой право на все решения;
  - в) Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
  - г) Менеджер не имеет никаких преград для использования власти.
19. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?
- а) Лидер/менеджер не обладает реальной властью;
  - б) Подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
  - в) Нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
  - г) 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?
- а) Авторитарные наклонности;
  - б) Профессиональные достижения;
  - в) Уровень образования;
  - г) Самореализация;
21. На чем основываются административные методы управления?
- а) На штрафных санкциях;
  - б) На законодательных и нормативных актах;
  - в) На экономических интересах объектов управления;
  - г) На воздействии на социально-бытовые условия работающих;
22. Каковы общие методы управления?
- а) Воспроизводственные и маркетинговые;
  - б) Законодательные и нормативные.
  - в) административные, экономические и социально-психологические;
  - г) сетевые и балансовые;
23. Что такое самоменеджмент?
- а) Организация личной работы руководителя;
  - б) Способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
  - в) Самостоятельность в деятельности менеджера;
  - г) Управление;
24. На чем основываются социально-психологические методы управления?
- а) На воздействии на сознание и социальные условия.
  - б) На морально-психологическом климате;
  - в) На законодательных и нормативных актах;
  - г) На материальном интересе работников;
25. Какое утверждение правомерно для лидера?
- а) Он организует работу;
  - б) Он просто существует;

- в) Он ведет за собой;
- г) Он управляет.

26. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

- а) Авторитетным работником.
- б) Формальным лидером;
- в) Неформальным лидером;
- г) Лидером-новатором.

27. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

28. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:

- а) способам решения конфликтов;
- б) деловой репутации сотрудника организации;
- в) имиджу организации;
- г) производительности труда работников.

29. Власть — это:

- а) возможность влиять на других;
- б) специфическое воздействие на подчиненных;
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
- г) любое влияние на людей.

30. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

- а) диктаторской;
- б) экспертной;
- в) принудительной;
- г) харизматической.

#### Методические рекомендации:

*При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаются 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	60% правильных ответов и ниже

## **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. Контигуум 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)

**Задание №1.** Ситуация: 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).

Пример решения ситуации:

В эффективном взаимодействии руководителя и неформального лидера, как правило, заинтересованы обе эти стороны. Руководителю коллектива следует взять инициативу по формированию эффективных взаимоотношений с неформальным лидером в свои руки. Для того, чтобы наладить эффективное взаимодействие менеджера с неформальным лидером целесообразно придерживаться следующей стратегии:

Признать существование неформального лидера и осознать, что его увольнение повлечет за собой ухудшение положения в формальной организации. Поэтому менеджеру следует признать неформального лидера, работать с ним и не угрожать его существованию.

Выслушивать мнение неформального лидера. Девис пишет: «Каждому руководителю надлежит знать, кто является неформальными лидерами и работать с ними, поощряя того, кто не мешает, а способствует достижению целей организации. Когда неформальный лидер противостоит своему работодателю, его широкое влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность выполняемой работой у сотрудников формальной организации».

Перед тем, как предпринимать какие-либо действия необходимо просчитать их возможное отрицательное воздействие на неформального лидера.

Чтобы ослабить сопротивление переменам со стороны неформального лидера, необходимо разрешить ему участвовать в принятии решений.

Быстро выдавать точную информацию, тем самым, препятствуя распространению слухов.

Неформальный лидер влияет на сплоченность коллектива. Сплоченность – это мера тяготения членов коллектива друг к другу. Высокосплоченная группа – это группа, члены которой испытывают сильную тягу друг к другу и считают себя похожими. Поскольку сплоченный коллектив хорошо работает, высокий уровень сплоченности повышает эффективность всей организации. У высокосплоченных групп бывает меньше проблем в общении, а те, что бывают, – менее серьезные, чем у других. У них меньше недопонимания, напряженности, враждебности и недоверия. Отрицательно высокая сплоченность коллектива может оказаться при несовпадении целей коллектива и его руководства.

Руководитель может найти возможность увеличить эффект сплоченности тем, что будет периодически проводить собрания и делать упор на глобальные цели коллектива, а также даст возможность каждому члену коллектива, в том числе и неформальному лидеру увидеть его личный вклад в достижение этих целей. Руководитель может также укрепить сплоченность, разрешая периодические встречи подчиненных для обсуждения потенциальных или актуальных проблем, эффекта предстоящих перемен для производственной деятельности, а также новых проектов и приоритетов в будущем.

В то же время руководителю необходимо предотвратить негативное последствие сплоченности, которое может проявиться в групповом единомыслии – тенденции подавления своих действительных взглядов с тем, чтобы не нарушать гармонию группы. Если никто не высказывает отличных от других идей или убеждений, проблема решается с меньшей эффективностью, так как вся необходимая информация и альтернативные решения не обсуждаются и не оцениваются.

Таким образом, наилучшей альтернативой поведения менеджера является привлечение неформального лидера на свою сторону.

#### Методические рекомендации:

*На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).*

#### 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)**

**Задание №1.** Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации?

Объясните свое поведение.

**Задание №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.

**Задание №3.** Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта?

Определите конфликтную ситуацию.

**Задание №4.** 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.

**Задание №5.** В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал притираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

##### **Методические рекомендации:**

*На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).*

**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 типа лидерства.
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 совместности 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 коопeração 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 инструментарий лидера 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)