

Рабочая программа дисциплины

Теория лидерства

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.3 обладает навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды ПК-4.5 использует механизмы выдвижения в лидеры

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-4		
	научной организации и нормирования труда, анализа работ и рабочих мест, групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и	применять на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, использовать	проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания

	принципов формирования команды, развития лидерских качеств, Механизмов выдвижения в лидеры	Механизмы выдвижения в лидеры	процессов групповой динамики
--	--	-------------------------------	------------------------------

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория лидерства» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами, как: «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», «Организация кадровой службы», «Управление адаптацией».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108
Контактная работа:	54
Занятия лекционного типа	18
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15
Самостоятельная работа (СРС)	53,85

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	Самостоятельная работа

		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Функция лидера в современном обществе	2		2				4
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	2		4				10
3.	Личностные характеристики лидера	2		4				6
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	2		2				6
5.	Понятие команды, типы команд	2		4				4
6.	Социально-психологическая структура команды	2		4				6
7.	Формирование эффективных команд	2		6				6
8.	Управление деятельностью команды	2		4				6
9.	Проблемы управления коллективом	2		6				6,15
Итого		18		36				53,85
Промежуточная аттестация								0,15

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Функция лидера в современном обществе	Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила

		социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера. вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
3.	Личностные характеристики лидера	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства.
5.	Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
6.	Социально-психологическая структура команды	Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
7.	Формирование эффективных команд	Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование

		<p>эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).</p>
8	Управление деятельностью команды	<p>Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Парсипативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». Социально-психологические методы руководства коллективом.</p>
9	Проблемы управления коллективом	<p>Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом.</p>

6.2.2. Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Функция лидера в современном обществе	<p>1. Концепция лидерства в психологии. 2. Функция лидера в современном обществе. 3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. 4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.</p>
2.	История зарождения и развития	<p>1. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как</p>

	психологии лидерства	руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. 2. Послевоенные теории: ситуационный подход. 3. Послевоенные теории: теория перцептивной активности последователей. 4. Теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера.
3.	Личностные характеристики лидера	1. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. 2. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. 3. Лидерские качества бизнесмена. 4. Фундаментальные принципы этики лидера. 5. Психическая структура человека. 6. Концепции направленности и интенциональности. 7. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. 8. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. 9. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. 10. Критерии эффективности эгомаркетинга. 11. Понятие креативности. 12. Личностные предпосылки креативности.
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	1. Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. 2. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. 3. Этапы становления лидера. 4. ИмPLICITная теория лидерства. 5. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
5.	Понятие команды, типы команд	1. Определение команды, типология команд. 2. Операционные или инновационные цели команды. 3. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. 4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. 5. Четыре пары основных характеристик типов

		личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
6.	Социально-психологическая структура команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная группа, ее структура. 2. Малая группа. 3. Основные характеристики коллектива. 4. Формальные и неформальные коллективы. 5. Внутренняя социально-психологическая структура. 6. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
7.	Формирование эффективных команд	<ol style="list-style-type: none"> 1. Параметры образования команды. 2. Принципы проектирования эффективных организаций. 3. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. 4. Внутренние элементы структуры организации. 5. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. 6. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. 7. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
8	Управление деятельностью команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство в коллективе. 2. Природа мотивации и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). 3. Типология лидерства. 4. Лидерство и руководство. 5. Качества и функции руководителя. 6. Базовые критерии эффективной работы лидера. 7. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). 8. Парсипативный стиль руководства. 9. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. 10. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». 11. Социально-психологические методы руководства коллективом.
9	Проблемы управления коллективом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.

		<p>2. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.</p> <p>3. Критерий проверки точности принимаемого решения.</p> <p>4. Интересы общие, частные и корыстные.</p> <p>5. Манипулирование как реализация корыстных интересов.</p> <p>6. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.</p> <p>7. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.</p> <p>8. Типология конфликтов.</p> <p>9. Основы управления конфликтом.</p>
--	--	---

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Функция лидера в современном обществе	Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	Вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, трансакционистская парадигма.
3.	Личностные характеристики лидера	Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
5.	Понятие команды, типы команд	Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
6.	Социально-психологическая структура команды	Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.
7.	Формирование эффективных команд	Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы

		стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
8	Управление деятельностью команды	Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.
9	Проблемы управления коллективом	Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Функция лидера в современном обществе	Опрос, проблемно-аналитическое задание
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе
3.	Личностные характеристики лидера	Опрос, проблемно-аналитическое задание, деловая игра, тест
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание,
5.	Понятие команды, типы команд	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе

6.	Социально-психологическая структура команды	Опрос, проблемно-аналитическое задание, деловая игра, тест
7.	Формирование эффективных команд	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание, эссе
8	Управление деятельностью команды	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе
9	Проблемы управления коллективом	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тест

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
6. Послевоенные теории: ситуационный подход.
7. Послевоенные теории: теория перцептивной активности последователей.
8. Теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера.
9. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
10. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
11. Лидерские качества бизнесмена.
12. Фундаментальные принципы этики лидера.
13. Психическая структура человека.
14. Концепции направленности и интенциональности.
15. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
16. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
17. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
18. Критерии эффективности эгомаркетинга.
19. Понятие креативности.
20. Личностные предпосылки креативности.
21. Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия.
22. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
23. Этапы становления лидера.
24. ИмPLICITная теория лидерства.
25. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
26. Определение команды, типология команд.

27. Операционные или инновационные цели команды.
28. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
29. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
30. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
31. Социальная группа, ее структура.
32. Малая группа.
33. Основные характеристики коллектива.
34. Формальные и неформальные коллективы.
35. Внутренняя социально-психологическая структура.
36. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
37. Параметры образования команды.
38. Принципы проектирования эффективных организаций.
39. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
40. Внутренние элементы структуры организации.
41. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
42. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
43. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
44. Лидерство в коллективе.
45. Природа мотивации и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда).
46. Типология лидерства.
47. Лидерство и руководство.
48. Качества и функции руководителя.
49. Базовые критерии эффективной работы лидера.
50. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
51. Парсипативный стиль руководства.
52. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.
53. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».
54. Социально-психологические методы руководства коллективом
55. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
56. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
57. Критерий проверки точности принимаемого решения.
58. Интересы общие, частные и корыстные.
59. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
60. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
61. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
62. Типология конфликтов.
63. Основы управления конфликтом.

Типовые тесты

1. Существует три классических подхода в лидерству:
 - А) поведенческий;
 - Б) личностный;
 - В) ситуационный;
 - Г) организационно-распорядительный;
 - Д) административный;

2. Что такое лидерство?
 - А) управление;
 - Б) тип управленческого взаимодействия;
 - В) метод управления;
 - Г) способ воздействия на подчиненных.

3. На чем концентрирует внимание лидерство?
 - А) Чтобы люди совершали правильные поступки;
 - Б) Чтобы люди правильно поступали;
 - В) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
 - Г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

4. Кого можно назвать лидером?
 - А) Администратора;
 - Б) Профессионала;
 - В) Инноватора;
 - Г) Уважаемую личность.

5. Основа действий лидера:
 - А) План;
 - Б) Видение;
 - В) Подсказки;
 - Г) Все вышеперечисленное.

6. Лидер:
 - А) Даёт импульс движению;
 - Б) Поддерживает движение;
 - В) Препятствует движению;
 - Г) Не влияет на движение.

7. Найди ошибочное утверждение:
 - А) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
 - Б) Зачастую лидер не является менеджером;
 - В) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
 - Г) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

8. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?
 - А) Авторитарный;
 - Б) Демократический;
 - В) Либеральный;
 - Г) Смешанный.

9. Что является главным мотиватором идей лидера?

- А) Цели руководства;
- Б) Забота о подчиненных;
- В) Собственные желания и потребности;
- Г) Успешное завершение дела.

10. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- Б) Да, межклассовая;
- В) Да, заданная системой ответственности;
- Г) Нет.

11. Систематическое изучение лидерства началось в ... годы.

- А) 1920 – 1940-е;
- Б) 1930 – 1950-е;
- В) 1950 – 1970-е;
- Г) 1980 – 2000-е.

12. Наиболее ранняя теория лидерства известна под названием «теория ...».

- А) знаменитых событий;
- Б) больших открытий;
- В) великих людей;
- Г) продуктивных идей.

13. Старейшей из теорий лидерства является теория:

- А) Черта;
- Б) авторитета;
- В) навыков;
- Г) границ.

14. Основателем русской педагогической психологии и психологии лидерства является:

- А) К.Д. Ушинский;
- Б) А.П. Нечаев;
- В) К.П. Каптерев;
- Г) А.Ф. Лазурский.

15. Автор учения о высшей нервной деятельности лидера в коллективе:

- А) И.П. Павлов;
- Б) А.Р. Лурия;
- В) И.М. Сеченов;
- Г) М.Бехтерев.

16. Как называется психологическая система лидерства К. Левина (гештальтпсихолога):

- А) индивидуальная психология;
- Б) теория рекапитуляции психологического развития;
- В) персонология;
- Г) теория поля.

17. Перед вами известные политические лидеры. Кто из них использовал демократический стиль в управлении государством?

- А) Наполеон Бонапарт;

- Б) Иосиф Сталин;
- В) Михаил Горбачев;
- Г) Адольф Гитлер.

18. Кто из представителей гуманистической психологии лидерства ввел термин «самоактуализация»:

- А) Г. Олпорт;
- Б) К. Роджерс;
- В) А. Маслоу;
- Г) Р. Мэй.

19. В период методологического кризиса (10 – середина 30-х годов) .. века возникли новые психологические направления лидерства, это:

- А) естественнонаучное направление, эмпирическая психология;
- Б) психофизика, психометрия;
- В) генетическая психология, концепция психического развития, межкультурные исследования, гуманистическая психология, когнитивная психология;
- Г) бихевиоризм, психоанализ, гештальтпсихология.

20. Задачи истории психологии лидерства:

- А) анализ возникновения и динамического развития научных знаний о психике;
- Б) изучить психологические вопросы управления процессом обучения, исследовать формирование познавательных процессов, отыскать надежные критерии умственного развития;
- В) исследование профессиональных особенностей человека, закономерности развития трудовых навыков, выяснение влияния;
- Г) анализировать психологические аспекты управления процессом обучения, исследовать формирование познавательных процессов, отыскать надежные критерии умственного развития

Типовые проблемно-аналитические задания

Практическое задание 1: Наполеон Бонапарт, будучи назначен главнокомандующим французской армией в Италии в 1796-1797 гг., блестяще выиграл ряд сражений у противопоставленной ему прекрасно вооруженной австрийской армии, от которой французы терпели поражение за поражением. В настоящее время у властей Франции находилась Директория, озабочены в основном личным обогащением и укреплением собственной власти. Наполеон в одну из бессонных ночей во время итальянской кампании анализировал положение, сложившееся во Франции.

Вопрос. На какие мысли могла привести молодого полководца система управления, которая сложилась во Франции? Какие стратегические решения могли быть приняты Наполеоном в этой ситуации?

Практическое задание 2: В Древней Греции на протяжении нескольких столетий большой популярностью при принятии важных управленческих решений, например, объявлении войны, выборе той или иной стратегии защиты или решении важной споры, обращались к дельфийскому оракулу. Впадая в экстаз, он выкрикивал порой бессвязные слова, которые, как считалось, вкладывались в его уста богами и были наполнены выше значением. При храме Аполлона, где происходило действо, существовал совет старейшин, который интерпретировал откровенность оракула и затем объявлял всему населению города о решении и принятии решений на основании информации, полученной от оракула.

Вопрос. Оцените с точки зрения современного лидера-бизнесмена этот необычный

способ получения управленческой информации. Может ли что-нибудь из этой управленческой технологии быть использовано в современной практике управления?

Практическое задание 3: В конце 1978 г. или Якокка возглавил компанию "Крайслер". Как раз в день его прихода было объявлено, что убытки компании в предыдущем квартале составили 160 млн. дол., что было самым низким показателем за всю ее историю. В компании не существовало единой системы управления. В ней было 35 вице-президентов, и каждый "бег по собственной дорожке". Взаимодействие между различными службами, например между конструкторами и производственниками, необходима при решении общих задач, практически отсутствовала. Но самое страшное заключалось в том, что руководство компании не осознавало всей глубины и тяжести сложившегося кризисного положения. Ли Якокка понимал, что он сможет что-то изменить в данной ситуации, только если ему будет предоставлена возможность полностью преобразовать существующую систему управления компанией. И такая возможность Якокке была предоставлена.

Вопрос. Как должен был бы действовать в ситуации, которая сложилась в компании "Крайслер", новый руководитель? С чего было следует бы начать превращение в компании?

Практическое задание 4: 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.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

Практическое задание 5: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Практическое задание 6: Дайте интуитивную оценку личностным качествам и поведению, которые имеют высокое значение для лидерства. Оцените свои качества и навыки. На основе полученных профилей: определите проблемные зоны своего лидерства; составьте программу действий, направленных на развитие лидерства.

Практическое задание 7: Определение необходимости построения команды
Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

Практическое задание 8:

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:

– вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;

– вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.

3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Интерактивные задания

Деловая игра «Разрешение противоречий в группе».

Цель: показать, как действует механизм сотрудничества для разрешения конфликта в группе.

Условия. Преподаватель разбивает учебную группу на две части по недискриминационному признаку так, чтобы каждая из подгрупп имела достаточно устойчивые мнения о другой подгруппе, мешающие им нередко прийти к взаимопониманию в решении общих проблем. Каждая подгруппа выбирает своего лидера (руководителя).

Процедура проведения следующая:

Фаза 1 (5 мин). Два руководителя (лидера) подгрупп собираются с преподавателем вместе. Их просят подтвердить, что было бы желательно в плане общей цели уменьшить ту напряженность и непонимание, которые существуют между двумя подгруппами, а также подумать о путях нахождения такого механизма сотрудничества, который позволит сделать это. Получение согласия дает возможность перейти к следующей фазе. Преподаватель инструктирует руководителей подгрупп о правилах проведения следующих фаз упражнения.

Фаза 2 (20 мин). Каждая из подгрупп размещается в отдельной комнате. Их просят подумать и подготовить письменно перечень (А) того, что они испытывают по отношению к другой подгруппе (ее поведения, действий и т. д.), что является причиной напряженности и непонимания между двумя подгруппами. Это должен быть перечень чувств, отношений, видений о другой группе. Затем каждая подгруппа готовит еще и перечень своих предсказаний (Б) о том, что другая подгруппа напишет о них в рамках задания, указанного выше.

Фаза 3 (10 мин). Преподаватель собирает две подгруппы вместе. Сначала подгруппы докладывают о том, что они думают друг о друге (перечень «А»), а затем свои соображения, догадки в рамках другого перечня (Б).

Фаза 4 (20 мин). Подгруппы возвращаются в свои комнаты, обсуждают все то, что они услышали, и готовят перечень проблем (В), на который должно быть обращено первостепенное внимание в обеих подгруппах. В ходе этой фазы упражнения в подгруппах будет обнаружено, что большинство спорных моментов проясняется за счет простого обмена информацией в фазе 3. Сократится также перечень «А», где останутся только относящиеся к делу проблемы.

Фаза 5 (25 мин). Подгруппы опять встречаются вместе и сравнивают свои перечни (В). Обсуждая вопросы, они составляют один перечень, включающий только приоритетные для двух подгрупп проблемы (Г). Этим определяется уровень, с которого упражнение может повториться. Фаза 2 и этот перечень подвергнутся той же процедуре «обработки» и т. д. Целесообразно обсудить всей учебной группой план действий по разрешению проблем перечня «Г».

Примечание. Из опыта проведения данного упражнения было обнаружено, что за относительно короткий промежуток времени удается значительно продвинуться в разрешении противоречий между подгруппами (группами) через сотрудничество и повысить эффективность работы группы (организации) в целом. Обычно итогом такого упражнения является выработка плана действий на определенный промежуток времени, что обеспечивает снижение уровня нездоровой конкуренции.

Задание. Дайте рекомендации для уменьшения социальной лености.

Темы творческих проектов (эссе)

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании
2. История зарождения и развития психологии лидерства
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии
4. Основные сходства и различия типов лидерства
5. Концепция лидерства в онтопсихологии
6. Функция лидера в современном обществе
7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура
11. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера
12. Этапы становления лидера
13. Лидерские качества бизнесмена
14. Принципы этики лидера

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Практическое задание «Определение собственной роли в команде по Белбину»

Выполните следующее:

1. Выполните тест Белбина
2. Подумайте, какую роль Вы склонны выполнять в команде.
3. Ответьте, смогли бы Вы подобрать среди Ваших коллег потенциальных членов команды, которые заполнили бы все роли, описанные Белбином.
4. Укажите, на какую роль труднее всего подобрать человека и почему.

Тест Белбина

В каждом из семи вопросов распределяют 10 баллов между возможными ответами в зависимости от соответствия Вашему собственному поведению. Эти баллы могут быть распределены поровну или, возможно, все отданы одному единственному ответу.

Выберите один правильный ответ из предложенных ниже вариантов.

1. Что я, полагая, могу внести в команду?

Варианты ответа:

- а) я могу быстро увидеть новые возможности и воспользоваться ими;
- б) я могу работать хорошо с самыми разными людьми;
- в) генерирование идеи является одной из моих способностей;
- г) я могу выявлять людей, способных внести вклад в коллективную работу;

д) моя способность следовать планам до конца имеет много общего с моей персональной (личной) эффективностью;

е) я готов столкнуться лицом к лицу с временной непопулярностью, если это приведет к стоящим результатам в конце;

ж) обычно я умею чувствовать, что является реалистичным и возможным для работы;

з) я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без внесения пристрастия или предвзятости.

2. В чем заключаются мои слабые стороны в командной работе?

Варианты ответа:

а) я не чувствую себя непринужденно, пока собрания не будут хорошо подготовлены и проведены;

б) я склонен быть великодушным к другим, тем, кто имеет обоснованную точку зрения, которая не выставляется напоказ;

в) я склонен говорить слишком много, как только группа доберется до новых идей;

г) мой объективный взгляд не позволяет мне присоединиться к мнению коллег с готовностью и энтузиазмом;

д) иногда меня видят как волевого и авторитарного, если существует необходимость в срочном выполнении работы;

е) мне трудно руководить группой, я слишком чуюток к атмосфере в группе;

ж) я склонен увлекаться идеями, которые приходят в голову, и, таким образом, я теряю (плохо ориентируюсь) направление в том, что происходит;

з) мои коллеги хотят, чтобы я излишне беспокоился о деталях и о том, что дела могут идти не так.

3. Каковы мои действия во время работы над проектом с другими людьми?

Варианты ответа:

а) у меня есть способность влиять на людей без давления на них;

б) моя обычная бдительность предотвращает ошибки и оплошности, возникающие из-за невнимательности;

в) я готов потребовать действий, чтобы удостовериться, что собрание не тратит попусту время и не теряет из вида основные цели;

г) можно рассчитывать, что я внесу в качестве вклада в работу группы нечто оригинальное;

д) я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах;

е) я стремлюсь искать самое свежее в новых идеях и усовершенствованиях;

ж) я полагаю, что моя способность к здравому смыслу поможет принять правильное решение;

з) на меня можно положиться в том, чтобы все основные работы были организованы.

4. В чем состоит характерный для меня подход к групповой работе?

Варианты ответа:

а) у меня присутствуют желание и интерес лучше познакомиться с коллегами;

б) я не сопротивляюсь, если уделяется внимание точке зрения других, а моя позиция находится в меньшинстве;

в) обычно я умею находить линию поведения и аргументы, чтобы доказать несостоятельность неразумных предложений;

г) я думаю, у меня есть талант заставить всех работать, как только план запущен в действие;

д) для меня характерна черта избегать очевидного и выступать с чем-то неожиданным;

е) я постоянно совершенствую любую работу, которую выполняю;

ж) я готов расширять дружеское общение с коллегами вне работы;

з) до принятия решения я интересуюсь всеми точками зрения, поэтому не сомневаюсь в его правильности.

5. Почему я получаю удовлетворение от работы?

Варианты ответа:

- а) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;
- б) мне интересно находить практические решения проблем;
- в) мне нравится чувствовать, что я способствую хорошим производственным отношениям;
- г) я могу значительно влиять на решения;
- д) я умею сходитьсь с людьми, которые могут предложить что-то новое;
- е) я умею убедить людей согласиться на необходимые действия;
- ж) поставив задачу, я полностью сосредотачиваюсь на данном виде деятельности;
- з) мне нравится работать в области, где нужно напрягать воображение.

6. каковы мои действия, если бы вдруг мне поручили трудную задачу, ограничив время и предоставив в распоряжение незнакомых людей?

Варианты ответа:

- а) я чувствовал бы себя подобно тому, кто удаляется в угол, чтобы придумать выход из тупика перед развитием линии поведения;
- б) я был бы готов работать с тем, кто покажет самый позитивный подход;
- в) я бы нашел способ уменьшения размеров проблемы, установив, какой вклад мог бы внести каждый;
- г) присущая мне ответственность помогает гарантировать то, что работа будет выполнена вовремя;
- д) я полагаю, что сохранил бы хладнокровие и способность мыслить объективно;
- е) я бы шел к цели вопреки давлению;
- ж) я был бы готов взять на себя руководство, если бы чувствовал, что группа не продвигается вперед;
- з) я бы начал дискуссии для стимулирования новых мыслей и получения какого-либо результата.

7. Как я поступаю, когда работаю в группе и думаю об имеющихся у меня проблемах?

Варианты ответа:

- а) я склонен выказывать нетерпимость к тем, кто препятствует прогрессу;
- б) возможно остальные критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и недостаточно интуитивен;
- в) мое желание обеспечить работу так, чтобы она была сделана должным образом, может подкрепляться поступками;
- г) я склонен становиться немного надоедливым и полагаюсь на одного-двух членов команды, поддерживающих меня;
- д) мне трудно начинать что-либо делать, если не ясны цели;
- е) иногда я не в состоянии объяснить и прояснить сложные вопросы, которые приходят мне в голову;
- ж) я осознаю, что хочу от других того, что не умею делать сам;
- з) я не решаюсь четко изложить мои доводы реальной оппозиции.

Убедитесь, что в каждом вопросе сумма баллов равна 10 и общее количество для всех семи вопросов составляет 70.

Подведение итогов

Белбин дал наименование каждой из личностных групп, которые, как он считает,

связаны с необходимыми функциями, требуемыми для работы эффективной команды.

Заполните таблицу 8 и подведите итоги, чтобы представить Ваш ролевой профиль. Заметьте, что таблица анализа расшифровывает очки и не является простым их сложением.

При расшифровке теста по каждому вопросу вместо соответствующих букв вписываются проставленные Вами данному варианту ответа баллы (например, если при ответах на первый вопрос варианту д вы поставили 1 балл, е – 2, ж – 0, з – 0, эти значения нужно занести в таблицу). Тип роли, который получил наибольшее количество баллов, является для Вас наиболее характерным.

Таблица 1

Дешифрующая таблица по типам ролей

Вопросы	Типы ролей							
	И	П	Ф	М	Р	О	К	Д
1	ж	г	е	в	а	з	б	д
2	а	б	д	ж	в	г	е	з
3	з	а	в	г	е	ж	д	б
4	г	з	б	д	ж	в	а	е
5	б	е	г	з	д	а	в	ж
6	е	в	ж	а	з	д	б	г
7	д	ж	а	е	г	б	з	в
Итого								

Типы ролей в команде по Белбину (таблица 2)

Таблица 2

Роли членов команды по Белбину

Исполнитель (И). Это член команды, выражающий ее сущность, потому что цели Исполнителя идентичны целям команды. Часто он является руководителем, выполняющим задания, которые другие не всегда хотят выполнять. Исполнитель систематически составляет планы и эффективно реализует их. Стиль Исполнителя в команде – организация работ. Он может быть недостаточно гибким и не любить непроверенные идеи.

Председатель, или Координатор (П). Этот тип руководителя организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Председатель имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и работает с максимальным использованием потенциала каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Главная черта характера Председателя – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Председатель является спокойным, несуетливым, самодисциплинированным, поощряющим и поддерживающим типом руководителя команды. Стиль руководства Председателя – радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды.

Формирователь (Ф). Это другой, более умело управляющий, честолюбивый, оппортунистический, предпринимательский тип руководителя команды. Он формирует усилия команды через установление целей и приоритетов. Формирователь присоединяется к точке зрения, что победителей не судят, и в истинно макиавеллиевском стиле прибегнет к незаконной или безнравственной тактике, если необходимо. Исследования Белбина показали, что это самая предпочтительная роль в команде. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Он склонен к провокациям, раздражению и нетерпению.

Мыслитель, или Генератор идей (М). Это интровертный (сосредоточенный на внутреннем мире), умный, склонный к нововведениям член команды. Мыслитель представляет новые идеи, пытается их развивать, разрабатывает стратегию. Он интересуется в основном широкими вопросами, которые могут дать результат при недостаточном внимании к деталям. Стиль Мыслителя – привносить инновационные идеи в работу команды и в ее цели. Он

склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол.
Разведчик, или Исследователь ресурсов (Р). Это экстравертивный (ориентированный на внешний мир), собирающий ресурсы тип генератора идей. Разведчик исследует и докладывает об идеях, потенциальных возможностях, которые имеются вне команды. Он естественен в общественных отношениях и создает полезные внешние контакты для команды. Разведчик обычно знает, как примирить интересы людей с общественными интересами, кто может помочь решить проблемы. Стиль построения команды Исследователя ресурсов – создать сеть и собрать полезные ресурсы для команды. Разведчики могут терять интерес, стоит только пройти первоначальному увлечению.
Оценщик (О). Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Стиль работы Оценщика в команде – объективно анализировать, оценивать идеи и решения команды. Оценщику может не хватать вдохновения или способности мотивировать других.
Коллективист (К). Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль. Этот чрезвычайно популярный тип нередок среди высших менеджеров. Коллективист благоприятно действует на дух команды, улучшает межличностное общение, сводит к минимуму конфликты в команде. Стиль построения команды Коллективиста – поддерживать отношения внутри команды. Он может быть нерешителен в момент кризиса.
Доводчик, или Завершающий работу. Доводчик продвигается вперед и настаивает на данном плане, проекте или предложении, когда возбуждение и энтузиазм других членов команды исчерпаны. Доводчик хорошо планирует, выполняет и доводит до конца задачи команды. Он раздражается, если работа команды отстает от графика, и теряет удовлетворение от работы, когда работа не завершена. Стиль построения команды Доводчика – настаивать ради продвижения, выдерживать сроки и завершать задачу.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование

профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по

проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко

использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Горяйнова, Н. М. Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты : монография / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 202 с. — ISBN 978-5-4486-0655-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81496.html>

2. Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99297.html>

3. Семенов, В. А. История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90170.html>

8.2. Дополнительная литература:

4. Байдаков, А. Н. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109364.html>

5. Сафонова, Н. М. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73541.html>

6. Садченко, В. Н. *Политические элиты и лидерство : практикум* / В. Н. Садченко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 406 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83209.html>

8.3.Перечень периодических изданий:

1. Вестник образования России [Электронный ресурс]: периодическое издание. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/582/32582>

2. Педагогика [Электронный ресурс]: периодическое издание. Режим доступа: <http://pedagogika-rao.ru/>

3. Газета «Коммерсант» www.kommersant.ru .

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
- www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.
- www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет-библиотека.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с

использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.)

используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.