Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Московский институт юриспруденции»

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.23 Лидерство и управление командой

Направление: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **«Менеджмент организации»**

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела
28 августа 2023 г., протокол №01

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, профессор Федорова И.Ю.

Подписано цифровой подписью: НОУ ВО "МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ"
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru, ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23", O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная налоговая служба
Причина: Я утвердил этот документ, ректор Бойко В.Л.
Дата: 17 Ноябрь 2023 г. 14:17:22

Москва
2023

1. Наименование и цель освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» являются формирование у обучающихся теоретических знаний о методах разработки, принятия и реализации управленческих решений и практических навыков находить организационно-управленческие решения в команде, понимания основных принципов распределения и разграничения ролей в команде, готовности нести ответственность за организацию работы по тактическому планированию структурных подразделений организации, а также исследование лидерства в команде.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата

Дисциплина «Лидерство и управление командой» относится к обязательной части блока Б1.

Успешному изучению учебной дисциплины «Лидерство и управление командой» способствуют знания, умения и владения полученные обучающимися при изучении таких дисциплин, как «Психология», «Бизнес-коммуникация и деловые переговоры», «Тайм-менеджмент», «Теория управления» и другие.

Полученные знания, навыки и умения при изучении дисциплины «Лидерство и управление командой» обучающиеся смогут использовать при изучении таких дисциплин, как «Методы принятия управленческих решений», «Управленческие решения», «Инновационный менеджмент в организации», а также при прохождении практики.

При проведении учебных занятий по дисциплине «Лидерство и управление командой» развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением интерактивных лекций по темам: тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде, тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды, тема № 6. Конфликты в команде и управление ими, тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей, проведением групповых дискуссий на практических занятиях, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов по темам: тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства, тема № 2. Типы лидерства, тема № 7. Модели и методы управления лидерством, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых институтом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

3.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Лидерство и управление командой» в процессе освоения образовательной программы, приведен в таблице:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Общепрофессиональные		-
Профессиональные		ПК-3 Способен руководить выполнением типовых задач тактического планирования производства

3.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной «Лидерство и управление командой» в процессе освоения образовательной программы, приведены в следующей таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-3	УК-3.3	Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах
	УК-3.4	Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде
	УК-3.5	Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
ПК-3	ПК-3.1	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации

3.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах (УК-3.3)	**Знать:** – теоретические основы социального взаимодействия и профессиональных контактов.	УК-3.3-З1
	Уметь: – корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики, в том числе в интернациональных командах.	УК-3.3-У1
	Владеть: – навыками восприятия разнообразия и культурных различий для развития профессионального общения.	УК-3.3-В1
Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде (УК-3.4)	**Знать:** – основные принципы распределения и разграничения ролей в команде в процессе разработке проекта.	УК-3.4-З1
	Уметь: – распределять роли в команде проекта для достижения максимальной эффективности команды.	УК-3.4-У1
	Владеть: – навыками распределения и разграничения ролей в команде.	УК-3.4-В1
Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды	**Знать:** – задачи каждого члена команды проекта для достижения максимальной её эффективности.	УК-3.5-З1
	Уметь: – уметь решать конкретные задачи проекта или	УК-3.5-У1

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
(УК-3.5)	проект в целом для достижения максимальной эффективности.	
	Владеть: – навыками, необходимыми для участия в разработке проекта, определении его конечной цели.	УК-3.5-В1
Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	**Знать:** - методы планирования деятельности структурных подразделений организации и их задачи.	ПК-3.1-З1
	Уметь: - планировать деятельность структурных подразделений организации.	ПК-3.1-У1
	Владеть: - навыками организационной работы по планированию деятельности структурных подразделений организации.	ПК-3.1-В1

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Дисциплина предполагает изучение 8 тем.
Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).
Формы контроля – **экзамен:** заочная форма обучения на 2 курсе.

4.1. Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Заочная	2 курс	3	108	8	4	4	91	Экзамен – 9

4.2 Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

4.2.3 Заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем			Самост. работа	Результаты обучения
			всего	лекции	практ. занятия		
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	11	1	1		10	УК-3.3-З1 УК-3.4-З1 УК-3.5-З1
2.	Тема № 2. Типы лидерства	12	1	1		11	УК-3.3-З1 УК-3.4-З1 УК-3.5-З1
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	12	1		1	11	УК-3.3-У1 УК-3.4-У1 УК-3.5-У1
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	16	1		1	15	УК-3.3-У1 УК-3.4-У1 УК-3.5-У1

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем			Самост. работа	Результаты обучения
			всего	лекции	практ. занятия		
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	12	1	1		11	УК-3.3-В1 УК-3.4-В1 УК-3.5-В1
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	12	1		1	11	УК-3.3-У1 УК-3.4-У1 УК-3.5-У1 УК-3.3-В1 УК-3.4-В1 УК-3.5-В1
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	12	1	1		11	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	12	1		1	11	ПК-3.1-З1 ПК-3.1-У1 ПК-3.1-В1
	Экзамен	9					
	Всего по дисциплине	**108**	**8**	**4**	**4**	**91**	

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам

5.1. Темы и содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	Основные подходы к описанию лидерства: • теория черт; оведенческий подход ; • ситуационный подход; • теория адаптивного подхода Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности, которая ведет к достижению особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса). Главные признаки лидерства. Разграничение лидеров трех уровней.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	Типология лидерства Е.С. Богардуса. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. Классификация лидерства Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз - типы лидеров: «формальный» (на официальных постах); «известный» (считается влиятельным в обществе); «влиятельный» (реально оказывающий влияние); «общественный» (активно участвующий в самодеятельных организациях). М. Конвей-три лидерские роли.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	Власть как форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия. Аспекты власти: 1. Власть определяется, в частности, структурой организации.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
		2. В зависимости от должности индивид наделяется определенными правами, ответственностью и привилегиями. 3. Доступ к ресурсам, информация и материально-техническое обеспечение также служат источником власти. 4. Мощным источником власти служит способность устанавливать сотрудничество с другими для выполнения требуемой задачи. 5. Власть представляет собой динамическую систему.
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	Выделяется пять основных типов компетенций членов команды, необходимые для ее формирования: Базовые мотивации. Психофизиологические особенности (такие, например, как скорость и тип реакции). Регулятивные механизмы (в число которых, авторы концепции включают ценности, установки, я-концепцию личности и т.п. психологические феномены). Знания. Умения и навыки. Лидерские компетенции относятся к сфере руководства и управления людьми. Состав базовых признаков реальной команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	Состав базовых признаков реальной команды. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита. Базовые отличия команды от рабочей группы. Жизненный цикл команды. Состав базовых признаков реальной команды. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	Конфликты как одно из неизбежных следствий человеческой активности. Разновидности конфликтов: конфликты внутриличностные; конфликты межличностные; конфликты между личностью и группой; конфликты межгрупповые. Мнимые и полные конфликты. Пути их разрешения.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп. Системная карта. Древо целей. «SWOT-анализ».«Мозговой штурм
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	Команда как особый тип организации, в которой люди объединены общностью намерений и для которой одновременно характерны высокая слаженность, ответственность за выполняемую работу, отношение к своему результату и результатам работы других членов команды как к части совместной деятельности. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие социальной ответственности лидера.

Литература: основная: 1-2; дополнительная: 1-6.

5.2 Темы практических занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	**С**	Главные признаки лидерства. Сущность лидерства. Теории лидерства.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	**С**	Различные подходы к типологии лидерства.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	**С**	Понятие власти и лидерства: особенности
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	**С**	Компетентностный подход к формированию команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	**С**	Базовые признаки реальной команды и рабочей группы.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	**С**	Виды конфликтов, пути их разрешения.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	**С**	Инструменты управления лидерством и командой
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	**С**	Управленческие компетенции как инструмент формирования команды. Процесс формирования команды лмдером.

Литература для подготовки к практическим занятиям:
основная: 1-2; дополнительная: 1-6.

5.3. Пример комплекта заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине

Типы лидерства

Ситуация 1

Представьте, что вы работаете начальником финансового отдела в финансово-экономическом департаменте крупной производственной фирмы. В вашем подчинении находятся два специалиста, которых вы сами привели в компанию - это ваши бывшие одногруппники, с которыми вы вместе учились в вузе. У вас много общего: друзья, интересы помимо работы, воспоминания. Естественно, вы обращаетесь друг к другу на «ты» и по имени.

В одну из пятниц на совещании вы получаете задание от своего непосредственного руководителя: в течение двух недель разработать финансовый план компании на предстоящий год. Вы понимаете, что это очень серьезное задание и от качества его выполнения зависит ваша дальнейшая карьера в компании. Вам потребуется проанализировать большой объем информации и разработать несколько версий финансового плана.

В понедельник вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит вас отпускать его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, вы «входите в положение» своих подчиненных, поскольку знаете их проблемы и искренне хотите им помочь.

На улице уже девять часов вечера, в офисе никого нет, а вы сидите над цифрами и составляете финансовый план.

Ситуация 2

Вы - руководитель проекта по внедрению программного обеспечения в известной консалтинговой компании. Заказчик проекта важен для вашей организации, и вы стараетесь ему угодить, однако его требования меняются очень часто, и иногда вам кажется, что «он сам не знает, чего хочет». Кроме того, вам никогда раньше не доводилось внедрять именно эту программу, и ее приходится изучать по ходу дела. Вы обладаете определенными методиками внедрения, но постоянно их адаптируете в соответствии с требованиями ситуации.

Вы работаете со своей проектной командой в другом городе и вынуждены жить всей группой в арендуемой квартире. Вы проводите вместе практически двадцать четыре часа в сутки. Но вам кажется, что имидж серьезного и жесткого руководителя требует от вас, чтобы вы немного дистанцировались от своей команды. Вы ездите на работу и с работы на такси, в то время как остальные члены команды добираются на автобусе. В столовой во время обеда вы садитесь отдельно. В нерабочее время вы стараетесь не обсуждать с подчиненными бытовые и семейные проблемы. Всем своим видом вы демонстрируете важность выполняемой задачи и ваш особый статус в проекте.

Когда в очередной раз вы начинаете требовать от членов проектной команды «поработать сверхурочно», чтобы вовремя «закрыть» этап проекта и получить оплату от заказчика, двое из трех ваших подчиненных не сговариваясь кладут на ваш стол заявления об увольнении.

Ситуация 3

Вы устроились работать в компанию вашей мечты - международную корпорацию. Вас взяли на должность исполняющего обязанности начальника отдела организационного развития (предыдущая руководительница отдела ушла в декретный отпуск, и вы временно ее заменяете). Сам отдел создан недавно после реструктуризации компании, и никто толком не знает, чем он должен заниматься. Вам предстоит выстроить работу отдела так, чтобы он органично вписывался в систему отношений в компании и приносил пользу И, конечно, вам хочется зарекомендовать себя как хорошего руководителя.

Однако по прошествии времени вы понимаете, что это будет нелегко. Ваши подчиненные намного старше вас и привыкли работать с предыдущей руководительницей. Они постоянно сравнивают вас с ней, причем не в вашу пользу. Кроме того, приставка «и. о.» - исполняющий обязанности явно не прибавляет вам авторитета, и ваши подчиненные воспринимают вас как временную фигуру.

Вы решаете наладить отношения с коллегами в неформальной обстановке. К тому же у вас появился удачный повод - ваш день рождения. Вы решаете устроить настоящий банкет и в пятницу вечером накрываете праздничный стол в офисе. Но после поздравлений вашего вышестоящего руководства все сразу же разбегаются, так как у каждого сотрудника нашелся повод «улизнуть». Вы сидите в одиночестве за богатым столом и думаете о том, что же вам делать дальше.

Вопросы

1. Как проявились лидерские функции в поведении описанных менеджеров? Какая ориентация лидера - на производственную задачу или на подчиненных - преобладает в каждом случае?

2. Присутствуют ли какие-либо черты, характерные для лидеров в соответствии с исследованиями Стогдилла, у описанных в кейсе менеджеров? Каких черт им явно не хватает?

3. Проанализируйте все три ситуации с помощью модели Фидлера. Насколько описанное поведение лидера эффективно в каждой из них? Объясните, почему. Используйте для пояснений соответствующий график.

4. Какой стиль, в соответствии с решеткой Блейка и Моутон, характерен для лидеров в каждой описанной ситуации? Определите их примерные координаты на матрице (см. рис. 13.2). Какие рекомендации вы могли бы дать каждому из них, опираясь на концепцию Блейка и Моутон?

5. Какой из описанных лидеров показался вам «ненужным»? Какие факторы выступали в качестве заменителей лидерства?

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

6.1. Темы рефератов, докладов и эссе

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
20. Особенности взаимодействия человека и организации.
21. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
22. Основные социально-психологические качества личности.
23. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
24. Процесс социализации личности.
25. Коммуникационный процесс в управлении.
26. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
27. Тактика общения.
28. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
29. Характеристики социальных групп.
30. Основные типы поведения в группе.
31. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации
32. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях

6.2. Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	Подготовка к семинарскому занятию. Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы, лидер общественного движения, политический лидер.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	Подготовка к семинарскому занятию. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Характерные черты лидера по Л.И. Уманскому.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	Подготовка к семинарскому занятию. Властные полномочия лидера. Формальный и неформальный лидеры команды.
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	Подготовка к семинарскому занятию. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита на формирование команды. Ролевые функции членов команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	Подготовка к семинарскому занятию. Жизненный цикл команды.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	Подготовка к семинарскому занятию. Методы и инструменты управления конфликтами в команде.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	Подготовка к семинарскому занятию. Основные методы управления лидерством.
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	Подготовка к семинарскому занятию. Современные технологии лидерства: понятие, особенности и детерминанты

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

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
Занятия лекционного типа	В процессе занятия лекционного типа обучающийся должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое – либо положение не совсем понятно обучающемуся или представляется недостаточно убедительным целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Наличие у обучающегося конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к практическим занятиям. Для эффективности обучения в ходе участия в занятии лекционного типа следует писать конспект лекций. Написание конспекта лекций требует соблюдения ряда правил: краткость, схематичность, последовательность фиксации основных положений, выводов, формулировок, обобщений; необходимо помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Важно проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Необходимо обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, выделить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на занятии семинарского типа.
Занятия семинарского	Основной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
типа (практические занятия)	работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных обучающимися докладов и сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми обучающимися группы. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, изучение рекомендуемой литературы, работа с текстом.
Самостоятельная работа /индивидуальные задания	Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно – методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества. Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы обучающихся применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы отражаются в рабочей тетради, что даёт основания в отдельных источниках называть эту форму самостоятельной работы «заполнением рабочей тетради». Следует учитывать, что в ряде случаев изучение литературы осуществляется в процессе подготовки обучающихся к занятиям семинарского типа, в ходе выполнения курсовых работ и написания эссе, подготовки реферативного обзора. В данном случае самостоятельный отчёт о проделанной работе не требуется. В случае, если изучение конкретной темы не предусматривает перечисленных форм, то результаты изучения литературы отражаются в рабочей тетради и представляются преподавателю для проверки. При выполнении заданий практического характера необходимо следовать предложенному алгоритму выполнения задания. При необходимости (в ходе решения проблемных, поисковых и исследовательских задач) на основе имеющихся знаний и учений самостоятельно разрабатывать алгоритм решения поставленной задачи.
Реферат/ доклад, эссе, курсовая работа	*Реферат*: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться с требованиями к структуре и оформлению реферата. *Структура и содержание реферативного обзора.* Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах. По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану: 1. Автор (Ф.И.О.), сведения об авторе (место работы, должность, ученая степень); 2. Название статьи или материала; 3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье; 4. Актуальность проблемы; 5. Содержание проблемы; 6. Какое решение проблемы предлагает автор; 7. Прогнозируемые автором результаты; 8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год,

Вид учебных занятий	Методические указания для обучающихся
	месяц, страницы; адрес электронного ресурса). 9. Отношение обучающегося к предложению автора. Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы. В заключительной части обзора обучающийся дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях. *Курсовая работа*: изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

7.1.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля

– собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 5.2;
– обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п. 6.1;
– доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 5.2.

7.1.2. Примеры вопросов для проверки текущих знаний обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Вопросы к опросу
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	1. Подходы к описанию лидерства 2. Теория черт 3. Поведенческий подход к описанию лидерства 4. Суть ситуационного подхода 5. Охарактеризовать теорию адаптивного подхода 6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности 7. Главные признаки лидерства. 8. Три уровня лидерства.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	Раскрыть типологию лидерства 2. Типология лидерства Е.С. Богардуса. 3. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. 4. «Законодательное лидерство»Дж.В. Гетцеля и Е.Г. Губа 5. В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров. 6. М. Конвей- три лидерские роли.

7.1.3. Примеры тестов для проверки текущих знаний обучающихся

Тест часть 1

1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

1. Теория влияния
2. Теория личностных качеств
3. **Теория великого человека**
4. Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилом, не относится к личностной характеристике лидера?

1. Высокий интеллект
2. **Мотивация власти**
3. Самосознание
4. Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

1. Методы управления
2. Способ контроля
3. Характер принятия решения
4. Стиль поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки

5 Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. **(+) всё вышесказанное верно**.

6.Чем характеризуется демократический режим управления?

1. **(+) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;**
2. - руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. - сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. - подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. - менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

7 Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. - лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. - подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. - нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. **(+) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;**

8 Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

1. - авторитарные наклонности;
2. **(+) профессиональные достижения;**
3. - уровень образования;
4. - самореализация;

9 На чем основываются административные методы управления?

1. - на штрафных санкциях.
2. **(+) на законодательных и нормативных актах;**
3. - на экономических интересах объектов управления;
4. - на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

10 Каковы общие методы управления?

1. - воспроизводственные и маркетинговые;
2. - законодательные и нормативные.

7.2 Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации.

7.2.1. Задания для оценки знаний

Тестирование промежуточной аттестации

1.Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?
Варианты ответа:
А. всегда;
Б. (+) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
В. никогда;
Г. в случае неразумных решений подчинённых.

2. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?
Варианты ответа:
А. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
Б. «открытые» менеджеры;
В. социально активные менеджеры;
Г. ни один из названных;
Д. (+) все названные.

3.Что такое валентность вознаграждения?
Варианты ответа:
А. нерегулярность;
Б. (+) мера ценности или приоритетности;
В. открытость;
Г. индивидуальная направленность;

4.Какие существуют типы лидеров?
Варианты ответа:
А. лидеры-организаторы;
Б. лидеры-инициаторы;
В. лидеры-эрудиты;
Г. (+) все указанные.

5.На чём основана власть специалиста?
Варианты ответа:
1. (+) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

6.Каково обязательное условие лидерства?
Варианты ответа:
1. умение побеждать в спорах;
2. (+) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

7.Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
Варианты ответа:

1. авторитарный;
2. (+) демократический;
3. силовой;
4. прагматический.

8.Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?
Варианты ответа:
1. личная преданность;
2. (+) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. неустойчивость в принятии решений;
4. гибкость.

9.Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?
Варианты ответа:
1. делегирование полномочий;
2. подчинение коллектива;
3. (+) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
4. умение решать организационные проблемы.

10.Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?
Варианты ответа:
1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. (+) всё сказанное.

11. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:
А. теоретики +
Б. агитаторы
В. консерваторы

12. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:
А. «отличник» (компульсивный стиль)
Б. «артист» (демонстративный стиль) +
В. «сподвижник» (депрессивный стиль)

13. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, – это … лидера:
А. легитимность +
Б. относительность
В. самоактуализация

14. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:
А. орпоративные нормы
Б. запрещающие нормы
В. нормы морали +

15. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это … нормы:

А. несоциальные
Б. правовые +
В. групповые

16. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:
А. «патриарх»
Б. «служитель»
В. «пожарный» +

17. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:
А. миссионер +
Б. дезертир
В. бюрократ

18. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:
А. насыщаемость
Б. ситуативная обусловленность
В. недолговечность +

19. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:
А. личностная зона
Б. пространство потребностей +
В. жизненное кредо

20. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:
А. инициатор +
Б. эрудит
В. организатор

21. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это … ценности:
А. оптимальные
Б. инструментальные +
В. терминальные (предельные)

22. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:
А. пример +
Б. наказание
В. закон

23. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:
А. идеалы
Б. детерминанты
В. ценности +

24. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду

специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:
А. социальная позиция +
Б. социальный имидж
В. жизненное кредо

25. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:
А. автократ
Б. соглашатель +
В. дезертир

26. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:
А. эрудит
Б. мастер
В. совесть группы +

27. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:
А. экспертная власть
Б. власть наказания +
В. власть примера

28. Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования – это:
А. целеполагание
Б. стимул
В. инновация +

30. Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:
А. основной
Б. делегирующий +
В. дополнительный

Перечень вопросов к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Статус лидера. Функции лидера.
3. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
4. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.
5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства.
6. Особенности харизматического лидерства в группе.
7. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
8. Характеристика психологических форм политического поведения.
9. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп.
10. Имплицитная теория лидерства.
11. Этапы становления лидера.
12. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
13. Лидерство и построение команды.
14. Виды команд.
15. Основные характеристики группы и коллектива.

16. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
17. Социометрия и психологический климат коллектива.
18. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
19. Базовые критерии эффективной работы лидера.
20. Авторитет ложный и истинный.
21. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых.
22. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личности лидера.
23. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
24. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
25. Принципы и основные этапы командообразования.

1. Лидерство является социально-психологическим явлением, которое изучает взаимодействие между лидерами и подчиненными, основанные на влиянии, мотивации и управлении группой людей. Лидерство включает в себя широкий спектр навыков, характеристик и поведенческих атрибутов, которые влияют на способность человека влиять на других и достигать принятых целей. оциально-психологическое изучение лидерства помогает понять, как формируются лидерские качества и поведение, каким образом возникает групповая динамика, влияющая на эффективность лидерства, и какие факторы могут способствовать успеху или неудаче лидера.
2. Статус лидера относится к положению и авторитету, которые имеет лидер внутри группы или организации. Статус лидера может быть формальным, основанным на официальном назначении или позиции, либо неформальным, основанным на признании и уважении со стороны подчиненных и других членов группы. Функции лидера: 1. Направление и управление. 2. Мотивация. 3. Коммуникация. 4. Управление конфликтами.
3. Роль лидера малой группы в принятии решения является важной и может оказывать существенное влияние на процесс и результаты принятия решений. Взаимодействие лидера и малой группы в процессе принятия решения является важным. Лидер должен быть открытым к мнениям группы и готов принять их во внимание при принятии решения. В свою очередь, группа может давать обратную связь и предлагать свои идеи и аргументы для обсуждения. Это способствует коллективному размышлению, обогащение решений и повышение уровня понимания и принятия решения как группой.
4. 1. «Традиционный» 2. «Харизматический». 3. «Легитимно-рациональный». Символы: 1. Титулы. 2. Одежда. 3. Другие атрибуты – драгоценности и машины.
5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства являются важными для оценки успеха и влияния лидера на организацию или группу. Психологические критерии: 1. Уровень удовлетворенности. 2. Сплоченность группы. 3. Развитие индивидуального потенциала. Непсихологические критерии: 1. Достижение целей и результатов. 2. Уровень производительности. 3. Финансовые показатели.
6. Харизматический лидер — это, прежде всего, обаятельный, общительный и уверенный в себе человек. Личное влияние харизматических лидеров на окружающих основано на следующих характеристиках: умение вести дискуссию и убеждать своих собеседников; наличие знаний и опыта; способность доминировать и “эмоционально заражать” окружающих своими идеями; интуитивные или сознательные навыки воздействия на ценности, установки, поведение своих последователей.
7. Харизматическое лидерство в группе имеет ряд особенностей, которые делают его уникальным и эффективным. Вот несколько основных особенностей харизматического лидерства: личная привлекательность, видение и идеалы, нескончаемая энергия, способность коммуникации, индивидуализм и непредсказуемость.
8. Психологические формы политического поведения отражают внутренние психологические процессы, эмоции и мотивы, которые влияют на политические предпочтения, убеждения и действия людей. Вот некоторые из характеристик психологических форм политического поведения: 1. Политическая идентичность. 2. Политические установки. 3. Политическая эффективность. 4. Политическая апатия. 5. Политическая социализация. 6.

Политическая самоидентификация.

9. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп заключается в использовании и поддержке устоявшихся культурных, религиозных или исторических норм и ценностей, которые существуют в данных группах. Такой лидер стремится привлечь и поддерживать эти группы, исходя из общих традиций и обычаев, чтобы усилить свою власть и влияние на них. Он может призывать к восстановлению или сохранению традиций и создавать образы, которые отражают приверженность их ценностям.

10. Имплицитная теория лидерства относится к набору представлений, убеждений и стереотипов, которые люди имеют о наилучшем виде лидера или о характеристиках, которыми он обладает. Эти представления могут быть неосознанными и влиять на восприятие и ожидания людей относительно лидерских качеств и поведения. Имплицитные теории лидерства формируются на основе опыта, культурных влияний и социальных условий. Они могут отличаться в разных культурах и контекстах, и могут включать как общепринятые, так и индивидуальные представления о лидерстве.

11. Становление лидера может проходить через несколько этапов, включая: 1. Открытие и осознание. 2. Обучение и развитие. 3. Опыт и практика. 4. Менторство и рост. 5. Установление авторитета и признание.

12. Проблема гендерных различий в психологии лидерства связана с наблюдаемыми различиями в оценке и ожиданиях по отношению к женщинам в лидерских ролях. Она включает стереотипы, социальные ожидания и неравные возможности для женщин в достижении высоких руководящих позиций.

13. Лидерство и построение команды тесно связаны между собой. Эффективный лидер играет важную роль в формировании и развитии команды. Вот некоторые аспекты взаимосвязи между лидерством и построением команды: 1. Установление целей и направления. 2. Выбор и развитие участников команды. 3. Коммуникация и координация. 4. Мотивация и поддержка. 5. Развитие командной культуры. 6. Руководство изменениями.

14. Существует несколько видов команд, которые могут быть сформированы в рамках организации или группы. Вот некоторые из наиболее распространенных видов команд: 1. Функциональные команды: Это команды, в которых участники имеют общую профессиональную специализацию или экспертизу. 2. Межфункциональные команды: Это команды, которые объединяют членов из разных функциональных областей организации. 3. Временные/проектные команды: Это команды, которые создаются для выполнения определенного проекта или задачи. 4. Виртуальные команды: Это команды, члены которых находятся на удаленных расстояниях и сотрудничают с помощью технологий связи и информации.

15. Группа: небольшое число людей, работающих над общими целями, взаимодействие и коммуникация, взаимозависимость, распределение ролей. Коллектив: более крупное количество людей, рутина или повторяющиеся задачи, низкая взаимозависимость, организационная структура.

16. Принципы проектирования команды и эффективных организаций опираются на передовые практики в области управления персоналом и организационного развития. Вот некоторые из этих принципов: 1. Ясные цели и задачи. 2. Разнообразие в составе команды. 3. Коммуникация и взаимодействие. 4. Ясность ролей и ответственности. 5. Поддержка руководителя. 6. Гибкость и адаптивность.

17. Социометрия - это метод исследования, который используется для изучения взаимоотношений и структуры внутри группы или коллектива. Это позволяет анализировать связи и взаимодействия между членами группы, их предпочтения и взаимное отношение. Психологический климат коллектива относится к общему эмоциональному состоянию и атмосфере в коллективе. Он включает в себя переживания, отношения и взаимодействие между членами команды или коллектива. Психологический климат имеет важное значение для удовлетворенности и эффективности работы команды или коллектива.

18. Факторы, влияющие на эффективность работы группы, включают цели и задачи, коммуникацию, распределение ролей и ответственности, разнообразие и компетентность участников, мотивацию, лидерство, разрешение конфликтов, доверие, ресурсы и обратную связь.

19. Базовые критерии эффективной работы лидера включают целеустремленность, хорошие коммуникационные навыки, развитие и поддержку команды, распределение ролей и ответственности, принятие решений, управление конфликтами, вдохновение и мотивацию,

адаптивность и гибкость.

20. Ложный авторитет - это когда лидер полагается на свою позицию власти и использует угрозы, шантаж или насилие, чтобы контролировать других. Этот подход не приводит к долгосрочным успехам и вызывает недоверие и страх у команды. Истинный авторитет - это когда лидер получает уважение и доверие от своей команды, опираясь на свои качества, компетентность и этичность. Он вдохновляет и мотивирует других, учитывает их мнения и работает на достижение общих целей. Этот подход помогает создать сильную команду, способную достичь высоких результатов.

21. Лидер воздействует на своих ведомых с помощью психологических механизмов, которые включают власть и авторитет, убеждение и аргументацию, мотивацию и вдохновение, эмоциональное воздействие, лидерское примерение, коммуникацию и слушание. Лидер использует эти механизмы для управления и мотивации команды, чтобы достичь поставленных целей и создать благоприятную рабочую атмосферу.

22. Успешный лидер обладает рядом личностно-психологических черт, которые помогают ему эффективно руководить и влиять на других. Эти черты включают харизму, эмоциональный интеллект, уверенность, видение, коммуникабельность, гибкость и адаптивность. Каждая из этих черт играет свою роль в формировании стиля лидерства и способности лидера воздействовать на свою команду. Личность лидера имеет многоуровневую структуру, которая включает индивидуальные особенности, мотивацию, ценности, убеждения, навыки и поведение. В сочетании эти черты помогают лидеру достигать успеха и создавать благоприятную рабочую среду для команды.

23. Кросс-культурные исследования в психологии лидерства изучают различия в стиле лидерства и восприятии лидеров в разных культурах. Они позволяют узнать, как культурные факторы влияют на предпочтения и ожидания относительно лидерства. Некоторые из исследований показывают разнообразие в предпочтениях стиля лидерства и ожиданиях от лидера в разных культурах. Кросс-культурные исследования также помогают лидерам адаптироваться к многонациональной среде, развивать гибкость и культурную компетентность для более эффективного руководства.

24. Социально-психологический тренинг командообразования - это процесс, который помогает участникам команды развить навыки и качества, необходимые для успешного взаимодействия и работы в команде. Через различные методы и задания, тренинг помогает участникам улучшить коммуникацию, сотрудничество, управление конфликтами и разрешение проблем. Целью тренинга является формирование сплоченной и эффективной команды, где каждый член может работать на достижение общих целей и результатов. Результаты тренинга включают улучшение командной работы, повышение доверия, снижение конфликтов и повышение мотивации участников.

25. Принципы командообразования включают ясные цели, взаимозависимость, доверие и поддержку, обратную связь и улучшение, а также лидерство и ролевую ясность. Эти принципы помогают создать благоприятную командную культуру. Основные этапы командообразования включают формирование команды, стадию раздражения, стадию нормализации, работу в команде и расформирование. Каждый из этих этапов имеет свои особенности и задачи для развития команды. Принципы и этапы командообразования помогают команде развить эффективное взаимодействие, сотрудничество и достижение общих целей. Они способствуют созданию доверительных отношений, эффективной коммуникации и уверенности в работе команды.

7.2.2. Примеры заданий для оценки умений, владений и опыта деятельности

Ситуация 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Задание для анализа организационного конфликта:

1) дать классификацию конфликта;

2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Классификация конфликта: - Интерперсональный конфликт - Вертикальный конфликт

2) Причины конфликта: - Неподходящие кандидаты на вакансии - Разногласия в оценке работы и подборе персонала

3) Возможные варианты урегулирования: - Объективная оценка и обсуждение кандидатов - Привлечение независимого эксперта - Тренинг и развитие

Ситуация 2

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Задание для анализа организационного конфликта:
1) дать классификацию конфликта;
2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Конфликт: Внутренний/интраперсональный конфликт, Ресурсный конфликт.

2) Причины: Недостаточное финансовое планирование, Престиж и стремление к социальному статусу.

3) Варианты урегулирования: Пересмотр бюджета и финансового планирования, Обратиться за финансовой помощью или реструктуризацией кредита, Продажа автомобиля или поиск дополнительного источника дохода.

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Задание для анализа организационного конфликта:
1) дать классификацию конфликта;
2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Конфликт: Вертикальный конфликт, Производственный конфликт.

2) Причины: Централизация принятия решений.

3) Варианты урегулирования: Децентрализация принятия решений, Улучшение коммуникации и взаимодействия, Обучение и развитие.

Ситуация 4

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Задание для анализа организационного конфликта:
1) дать классификацию конфликта;
2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Конфликт: Вертикальный конфликт, Функциональный конфликт.

2) Причины: Различие в зарплатах и неравенство.

3) Варианты урегулирования: Пересмотр системы оплаты труда, Улучшение коммуникации и взаимопонимания.

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

8.1. Основная литература

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109364.html
2. 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

8.2. Дополнительная литература

1. Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве : монография / Ю. Г. Волков. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 126 с. — ISBN 978-5-9275-3511-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107946.html
2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100096.html
3. 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
4. Двойникова, Е. Ю. Психология лидерства : учебное пособие / Е. Ю. Двойникова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 122 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92224.html
5. Корсакова, Т. В. Креативное лидерство (на английском языке) : учебное пособие / Т. В. Корсакова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 80 с. — ISBN 978-5-9275-2922-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87721.html
6. 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

8.3. Периодические издания для направления «Менеджмент»

1. Вопросы экономики
2. Российская газета

8.4 Электронные библиотечные системы, электронные образовательные ресурсы и базы

1. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»**
   Режим доступа**:** http://www.znanium.com/

Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.
Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «IPR BOOKS»**
Режим доступа: https:// **www.iprbookshop.ru** /
Авторизация в читальном зале библиотеки и далее доступ с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

3. **Справочная Правовая Система КонсультантПлюс**
Режим доступа**:** http://www.consultant.ru/
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

4. **Справочная Правовая Система Гарант**
Режим доступа**:** http://www.garant.ru/
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

5. **Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/**
Доступ свободный

6. **Президент Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page3.html**
Доступ свободный

7. **Правительство Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html**
Доступ свободный

8. **Федеральное собрание Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page7.html**
Доступ свободный

9. **Счетная палата Российской Федерации**
Режим доступа: **http://audit.gov.ru/**
Доступ свободный

10. **Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации**
Режим доступа: **http://ombudsmanrf.org/**
Доступ свободный

11. **Официальный сайт мэра Москвы**
Режим доступа: **https://www.mos.ru/**
Доступ свободный

12. **Московская городская Дума**
Режим доступа: **https://duma.mos.ru/ru/**
Доступ свободный

13. **Правительство Московской области**
Режим доступа: **https://mosreg.ru/**
Доступ свободный

14. **Московская областная Дума**
Режим доступа: **https://www.mosoblduma.ru/**

Доступ свободный

15. **Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/
Доступ свободный

16. **Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://data.gov.ru/
Доступ свободный

17. **База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности**
Режим доступа: http://www.baza-r.ru/enterprises/
Доступ свободный

18. **База данных по культурным ресурсам, культурным наследиям Министерства культуры РФ**
Режим доступа: http://opendata.mkrf.ru/opendata/
Доступ свободный

19. **Информационно-справочная система Административно-управленческого портала**
Режим доступа: http://www.aup.ru/
Доступ свободный

20. **База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства**
Режим доступа: https://ofd.nalog.ru/
Доступ свободный

21. **PROMT.One.** Бесплатный онлайн-**переводчик** и словарь на основе нейронных сетей (NMT)
Режим доступа: https://www.translate.ru/
Доступ свободный

22. **Яндекс.Переводчик**
Режим доступа: https://translate.yandex.ru/
Доступ свободный

23. **Google Переводчик**
Режим доступа: https://translate.google.ru/
Доступ свободный

24. **«История России - Федеральный портал История.РФ» (база данных материалов по истории) (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.histrf.ru
Доступ свободный

25. **Безопасность жизнедеятельности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.kornienko-ev.ru/BCYD/index.html
Доступ свободный

26. **Информационно образовательный портал по безопасности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://0bj.ru/
Доступ свободный

27. **Основы безопасности жизнедеятельности. Научно-методический и информационный журнал (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://spasedu.ru/студентам/

Доступ свободный

28. **Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://ohrana-bgd.ru/
Доступ свободный

29. **Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»**
Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/
Доступ свободный

30. **Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)**
Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/
Доступ свободный

9. Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1. Операционная система Microsoft Win Pro 7.
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office,
3. Microsoft Power Point.
4. ПО 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.
5. OpenOffice (Apache OpenOffice):

Модуль	Название	Статус	Назначение
	Apache OpenOffice.org Writer	Свободно распространяемое программное обеспечение	Текстовый процессор и визуальный редактор HTML
	Apache OpenOffice.org Calc	Свободно распространяемое программное обеспечение	Табличный процессор
	Apache OpenOffice.org Impress	Свободно распространяемое программное обеспечение	Программа подготовки презентаций
	Apache OpenOffice.org Base	Свободно распространяемое программное обеспечение	Механизм подключения к внешним СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
	Apache OpenOffice.org Draw	Свободно распространяемое программное обеспечение	Векторный графический редактор
	Apache OpenOffice.org Math	Свободно распространяемое программное обеспечение	Редактор формул

10. Материально-техническая база, необходимая для освоения дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, специализированная учебная мебель, переносное видеопроекционное оборудование, презентационный учебный материал.

Специализированная учебная аудитория «Компьютерный класс» для проведения занятий лекционного и семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций,

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы, курсового проектирования, специализированная учебная мебель, переносное видеопроекционное оборудование, презентационный учебный материал.

Экран. Доска. Наглядные учебные пособия.

Библиотека. Читальный зал. Помещение для самостоятельной работы. Автоматизированные рабочие места обучающихся с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть интернет.

11. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

Автор (составитель):	Рабочая программа разработана коллективом кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела