

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета
экономико-правового и психолого-
педагогического образования

Протокол заседания Совета факультета
№ 2 « 30 » » сентября 2021 г.

Декан факультета экономико-правового и
психолого-педагогического образования

 О.Е. Баланчук



ОДОБРЕНО

на заседании кафедры экономики,
управления и бизнеса

Протокол заседания кафедры
№ 2 « 30 » » сентября 2021 г.

Зав. кафедрой экономики, управления и
бизнеса

 Т.М. Гусакова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Управление командой и лидерство

образовательная программа

(наименование)

37.04.01 Психология.

Психология управления, консультирование и коучинг

форма обучения

очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	12
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины	13
6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....	15
Приложение к РПУД.....	19

1. Пояснительная записка

Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – детальное изучение особенности и содержания лидерства, особенностей управление командой и взаимодействие лидера в команде.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Управление командой и лидерство» относится к общему универсальному модулю обязательной части учебного плана по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг.

Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Понимает основные источники возникновения и возможные последствия проблемных ситуаций	Знать: Понятие проблемной ситуации, источники возникновения. Уметь: Оценивать возможные последствия возникновения проблемных ситуаций. Владеть: Навыками оценки последствий возникновения проблемных ситуаций.
	УК-3.1. Осознает цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учетом собственных личных и деловых качеств, интересов команды; владеет основами управления	Знать: Основные цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии. Уметь: Определять цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учетом собственных личных и деловых качеств, интересов команды Владеть: Навыками управления и социального взаимодействия с командой для достижения поставленных целей и задач
	УК-3.2. Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение	Знать: Основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и

	разных идей и мнений	<p>мнений.</p> <p>Уметь: Планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений</p> <p>Владеть: Навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений</p>
--	----------------------	---

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, практические задания, доклад, реферат.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 ч., самостоятельная работа обучающихся 42 ч., 3 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/ курсовая работа	Лабораторные занятия		
1	Тема 1. Общая теория лидерства	6	1	1			4
2	Тема 2. Исторические тенденции и подходы в изучении лидерства	6	1	1			4
3	Тема 3. Обзор теорий лидерства	5	-	1			4
4	Тема 4. Лидерство и руководство. Особенности и различия	4	-	2			2
5	Тема 5. Психологический портрет лидера	7	1	2			4
6	Тема 6. Лидер и группа	7	1	2			4
7	Тема 7. Стили и типологии лидерства	7	2	1			4
8	Тема 8. Определение команды и механизма ее управления	5	1	2			2
9	Тема 9. Управление командой	7	1	2			4
10	Тема 10. Управление коммуникацией в команде	5	1	2			2
11	Тема 11. Поведение в конфликтных и кризисных ситуациях, управление конфликтом в команде (предотвращение и разрешение)	7	1	2			4
12	Тема 12. Формирование управленческих команд	6	-	2			4
	зачет						
	итого:	72	10	20			42

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Тема 1. Общая теория лидерства	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Понятие лидерства. Предмет и задачи лидерства. Подходы к определению понятия «лидер» и «лидерство». Человек в системе лидерства. Лидерство как интеграционный процесс. Процесс лидерства. Требования к профессиональной компетенции лидеров. Предприятия (организации) и лидерство. Содержание и место лидерства в системе социально-экономических категорий.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Концепции лидерства. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Достоинства и недостатки лидера.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
2	Тема 2. Исторические тенденции и подходы в изучении лидерства	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Школы лидерства. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий подход. Теория Дугласа МакГрегора. Теория Курта Левина. Ситуационный подход. Теория Рениса Лайкерта.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Лидерство на основе эмоционального интеллекта. Управленческая решетка Блейка и Мутона. Ситуационная модель лидерства Фидлера. Современные теории лидерства.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Типы лидерства. Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>

3	<p>Тема 3. Обзор теорий лидерства</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие <i>Современные и классические теории лидерства.</i> 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.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Подготовка к аудиторным занятиям: Теории среды. Личностно-ситуационные теории. Теории взаимодействия-ожидание. «Гуманистические» теории лидерства. Теории обмена. Мотивационные теории. 2. Подготовка доклада/реферата.</p>
4	<p>Тема 4. Лидерство и руководство. Особенности и различия</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Формальное и неформальное лидерство. Сравнительные характеристики управляющего и лидера Абрахама Залезника. Задачи лидера и руководителя. Отличия во взаимодействии лидера с группой и руководителя с коллективом.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Подготовка к аудиторным занятиям: Отличия во взаимодействии лидера с группой и руководителя с коллективом. 2. Подготовка доклада/реферата.</p>
5	<p>Тема 5. Психологический портрет лидера</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Качества, присущие лидеру. Личностные характеристики. Формальный и неформальный авторитет. Харизма. Теории черт личности лидера. Теория «лидерства как функции ситуации». Теория «лидерства как функции группы». Зависимость направленности группы от характера личности лидера.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие <i>Лидерство как психологический феномен. Личность лидера.</i> Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на</p>

		<p>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.</p> <p>Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: <i>Эмоциональное лидерство.</i> Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
6	Тема 6. Лидер и группа	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Группы и их значение. Формальные и неформальные лидеры и группы. Неформальные лидеры. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Управление неформальной организацией. Психологические факторы лидера при управлении человеческими ресурсами. Методы воздействия на личность. Методы самовоспитания лидера. Комплементарная функция лидера в группе.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Механизмы выдвижения в лидеры, их достоинства и недостатки.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
7	Тема 7. Стили и типологии лидерства	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Стили лидерства. Демократический стиль лидерства. Авторитарный стиль лидерства. Либеральный стиль лидерства. Типология Е. Богардуса. «Позиционная» типология и классификация лидеров по Ф. Бартлетту. «Лидер без офиса» С. Кичелло. Лидерские роли О. Конвела.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Типология Макса Вебера. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла. Типология политических лидеров Д. Рисмана. Типология «макиавеллистской личности». Типология президентов Дж. Барбера. Типология Д. Варне.</p>

		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Отечественные типологии лидерства. Соционический подход.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
8	Тема 8. Определение команды и механизма ее управления	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Понятие команды. Функции команды. Виды и типы команд. Командная классификация. Стадии и факторы развития команды. Действия лидера на каждом этапе развития команды.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Природа командной работы. Разнообразие и производительность команды. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде. Командные цели. Частные форма командной работы. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование). Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Жизнеспособность команды.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
9	Тема 9. Управление командой	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Стадии развития организации и построение команды. «Построенные навечно» команды: техника строительства. Модель «Команда высшего качества». Модель «От хорошего к великому».</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Принципы управления командой: совместное (коллегиальное) определение цели; конкретная формулировка задач; участие всех в коллективной ответственности; коллективное одобрение выработанного решения; признание и реализация результатов командной работы; передача по цепи всей необходимой информации; чувство собственной ответственности за решение проблемы; восприятие свежих идей не в качестве критики, а в качестве помощи; поддержка индивидуального развития личности; соблюдение правил игры в команде.</p>

		<p>Роли и ролевая динамика. Ролевая неопределенность. Ролевой конфликт. Важные роли для продуктивной командной работы: администратор (модератор), организатор (координатор), креативный генератор идей (мозговой центр), связной (диспетчер), трудоголик (душа команды), детализатор (завершитель), он же контролер (критик).</p> <p>Состав команды. Описание командных ролей. Условия для кооперирования: прояснение отношений и ролей; согласование интересов, целей и приоритетов; сознательный отказ от конкуренции; уверенность в компетентности партнеров по кооперации. Распределение заданий и потребность в согласовании. Профиль командной пригодности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Результаты работы по повышению эффективности управления. Повышение уровня мотивации персонала. Повышения уровня взаимопонимания и сотрудничества. Результаты работы по повышению эффективности управления.</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
10	Тема 10. Управление коммуникацией в команде	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Построение коммуникативной сети, способы повышения эффективности внутренней коммуникации в команде. Моделирование функционально-ролевой структуры рабочей команды, инжиниринг бизнес-процессов. Схемы командной работы: «взаимодействие», «взаимодополнение», «цепочка» (IAL). Управление работой команды в решении творческих задач.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Обратная связь и контроль. Каналы информации. Положительный эффект обратной связи. Формы обратной связи: подробный отзыв, краткий отзыв. Виды обратной связи. Правила эффективной обратной связи.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Подготовка к аудиторным занятиям: Эффективные совещания команды. Разграничение повестки дня и принципиальных вопросов. Подготовка участников. Ход совещания. Протокол и подведение итогов. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях. Метод психологических доминант Неда Херрманна</p> <p>2. Подготовка доклада/реферата.</p>
11	Тема 11. Поведение в конфликтных и	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p>

	<p>кризисных ситуациях, управление конфликтом в команде (предотвращение и разрешение)</p>	<p>Понятие конфликта, его виды и функции. Роль конструктивного и деструктивного конфликта в группе. Методы предотвращения или разрешения конфликтов.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Основы управления конфликтом. 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.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Подготовка к аудиторным занятиям: Проблемы, связанные с приходом новых членов. Как Управление выполнением задания и сохранением группы. Сплоченность команды. Позитивные нормы. Конформность по отношению к существующим нормам. Управление сплоченностью команды. 2. Подготовка доклада/реферата.</p>
12	<p>Тема 12. Формирование управленческих команд</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Параметры образования команды. Шаги по формированию команды. Методы формирования команды. Стадии формирования и развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Подготовка к аудиторным занятиям: Методы формирования управленческих команд. Инструменты, используемые для формирования команд. Принципы и задачи командного формирования. Последствия неграмотного командного формирования. 2. Подготовка доклада/реферата.</p>

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	8
Проработка конспекта лекций	8
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	6
Проработка учебного материала	8
Написание докладов и рефератов	12
Решение отдельных задач	-

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Сидоренков, А. В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. – 325 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-1989-7. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

2. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие: [16+] / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина; Институт мировых цивилизаций, Библиотека научных школ НАНО ВО «ИМЦ». – Москва: Издательский дом «ИМЦ», 2020. – 392 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=622030> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-6043442-7-9. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Корниенко, В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497114>.

Дополнительная литература

1. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: [16+] / Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, М. В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> – Библиогр.: с. 123 - 131. – ISBN 978-5-907166-93-6. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования: учебное пособие: [16+] / Н. И. Басманова; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 60 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170> – Библиогр.: с. 33-34. – ISBN 978-5-4499-0549-9. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Ким, С. А. Теория управления: учебник / С. А. Ким. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684213> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04025-2. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие: [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> – Библиогр. в кн. – Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения (реквизиты подтверждающего документа)
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, (ауд. 404)	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (K3) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).
Помещение для самостоятельной работы, (каб. 303)	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: Компьютерная техника (ASUSTeK Computer INC. H110M-R/Intel(R) Celeron(R) CPU G3930 @ 2.90GHz/4096.00 (DIMM_B1-4096.00))	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Prosessional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU

		LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО), P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Desktop Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).
--	--	---

6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины

Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.
- Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:
- повторение лекционного материала;
 - подготовки к семинарам (практическим занятиям);
 - изучения учебной и научной литературы;
 - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
 - решения задач, выданных на практических занятиях;
 - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
 - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
 - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выполнения выпускных квалификационных работ и др.

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине

Управление командой и лидерство

(наименование)

образовательная программа

37.04.01 Психология.

Психология управления, консультирование и коучинг

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.	21
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.	23
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	68

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представление в ФОС
1	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1. Понимает основные источники возникновения и возможные последствия проблемных ситуаций	Знать: Понятие проблемной ситуации, источники возникновения. Уметь: Оценивать возможные последствия возникновения проблемных ситуаций. Владеть: Навыками оценки последствий возникновения проблемных ситуаций.	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов Перечень теоретических вопросов, тестовых заданий к зачету
2	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Осознает цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учетом собственных личных и деловых качеств, интересов команды; владеет основами управления	Знать: Основные цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии. Уметь: Определять цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учетом собственных личных и деловых качеств, интересов команды Владеть: Навыками	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов Перечень теоретических вопросов, тестовых заданий к зачету

			управления и социального взаимодействия с командой для достижения поставленных целей и задач	
		УК-3.2. Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение разных идей и мнений	<p>Знать: Основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.</p> <p>Уметь: Планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений</p> <p>Владеть: Навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений</p>	<p>Вопросы для устного опроса</p> <p>Практические задания</p> <p>Темы докладов и рефератов</p> <p>Перечень теоретических вопросов, тестовых заданий к зачету</p>

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.

Текущая аттестация по дисциплине *Управление командой и лидерство*

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят текущую аттестацию в 3 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- устный опрос;
- практические задания;
- доклад;
- реферат.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Общая теория лидерства	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Устный опрос Практические задания Реферат
2	Тема 2. Исторические тенденции и подходы в изучении лидерства	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
3	Тема 3. Обзор теорий лидерства	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
4	Тема 4. Лидерство и руководство. Особенности и различия	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
5	Тема 5. Психологический портрет лидера	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
6	Тема 6. Лидер и группа	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Практические задачи Темы докладов и

			рефератов
7	Тема 7. Стили и типологии лидерства	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
8	Тема 8. Определение команды и механизма ее управления	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Практические задачи Темы докладов и рефератов
9	Тема 9. Управление командой	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
10	Тема 10. Управление коммуникацией в команде	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
11	Тема 11. Поведение в конфликтных и кризисных ситуациях, управление конфликтом в команде (предотвращение и разрешение)	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов
12	Тема 12. Формирование управленческих команд	УК-1.1 УК-3.1 – УК-3.2	Вопросы для устного опроса Практические задания Темы докладов и рефератов

Вопросы для устного опроса

Открытый вопрос	Ответ	Формируемая компетенция
1. Определите суть лидерства	В самом широком смысле лидерство можно определить, как способность влиять на других в направлении достижения определённой цели. Таким образом, лидер ведет сотрудника или группу сотрудников к определенной цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется	УК-3

	менеджменту	
2.Перечислите черты характеризующие лидерство	Эмоциональный интеллект, Высокий уровень мотивации, Уверенность в своих силах и оптимизм, Профессионализм и ответственность, Рабочий авторитет, Личная эффективность, Навыки ведения переговоров, Харизматичность и умение выстраивать коммуникации	УК-3
3.Определите отличие формального лидера от неформального	формальный лидер – это человек, имеющий власть над коллегами и влияние на них в силу своего более высокого статуса, должности, позиции; неформальный лидер – это человек, имеющий власть над коллегами и влияние на них в силу разнообразных причин, не связанных с должностью или статусом	УК-3
4.Перечислите основные черты ситуационного подхода к лидерству	<ul style="list-style-type: none"> • определение лидером сути задачи; • ориентация на отношение с командой; • выявление степени готовности сотрудников для решения проблемы; • выбор стиля руководства, приемлемого для ситуации. 	УК-3
5.Охарактеризуйте управленческую решетку Блейка и Мутона	Она включает 5 основных стилей руководства. Вертикальная ось этой схемы ранжирует «заботу о человеке» по шкале от 1 до 9. Горизонтальная ось ранжирует «заботу о производстве» также по шкале от 1 до 9. Стиль руководства определяется обоими этими критериями. Всего мы получаем 81 позицию (9x9), т.е. 81 вариант стиля управления. Каждый из вариантов поведения при управлении компанией может быть сравнен с любым другим из данной матрицы.	УК-3
6.Перечислите основные теории лидерства	1. Теории «великого человека» 2. Теории «личностных черт» 3. Теории «обстоятельств» 4. Ситуационные теории 5. Бихевиористские теории 6. Теории силы и влияния 7.Транзакционные теории «Теории Управления» 8. Трансформационные теории	УК-3
7.Дайте определения понятия «авторитет»	Авторитет заключается в признании за человеком выдающихся достижений, знаний, умений, способностей, его особого положения в обществе. Именно авторитет позволяет человеку оказывать влияние на людей.	УК-3
8.Определите суть	Лидер — стабилизатор группового	УК-3

комплиментарной функции лидера	взаимодействия. Ведь группа — это процесс, система в процессе, и как всякая динамическая система она развивается в единстве противоположностей, разрешение конфликтов между которыми и является источником движения. В этих условиях функция лидера — стабилизировать это движение, удерживать его в границах меры. Поэтому ему приходится компенсировать то в жизни группы, чего ей не хватает в данный момент. Не хватает близости — надо ее налаживать. Излишняя близость — надо ее разрушать	
9. Основные положения типологии лидеров по Е. Богардусу	Одним из первых Е.С. Богардус выделил следующие типы: автократический (в сильной организации), демократический (представитель интересов группы), исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу), рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).	УК-3
10. Перечислите функции команды	Основные функции команды: оптимизация концептуальных и идеологических ресурсов; стратегическое планирование; аналитическое сопровождение кампании; реклама и пропаганда; социологическое исследование; оптимизация коммуникационных ресурсов; Пиар; связи со СМИ; представительская работа; диспетчирование; мониторинг технических составляющих кампаний; обеспечение транспортом; обеспечение связью и компьютерными технологиями; оптимизация кадровых ресурсов; подбор и оптимизация кадров; психологическое сопровождение; персональная поддержка клиента; оптимизация организационных ресурсов; управление штабом; оперативное распределение ресурсов; оптимизация финансовых ресурсов; фаид-рейзинг; финансовый учет; оптимизация силовых ресурсов;	УК-3.

	юридическое сопровождение кампании; специальные функции; оптимизация ресурсов социальной поддержки.	
11. В коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?	<p>Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.</p> <p>Если есть проблема – ее нужно решить. Самый лучший и эффективный способ в любой – как краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, - решить вопрос мирно, в дискуссии. Высказать свои аргументы, выслушать оппонентов, ведь возможно, они в чем-то правы. Может быть, не отвергать полностью старый стиль управления, но сделать из противников союзников. Не слушать, силой пытаться заставить людей поменять точку зрения – значит усугубить проблему. Самоустраниться – потерять контроль над ситуацией, а в последствии и над коллективом вообще.</p>	УК-1
12. В чем заключается подход к лидерству с позиции личных качеств	Объясняет лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров личных качеств. Однако практикой наличие стандартного набора качеств, который приводит к достижению успеха во всех ситуациях, не подтверждено.	УК-3
13. Охарактеризуйте поведенческий подход к изучению лидерства	рассматривает лидерство как набор образцов поведения руководителя по отношению к подчиненным	УК-1
14. В чем заключается современный подход к лидерству	постулируют эффективность адаптивного руководства — руководства, ориентированного на реальность. Оно означает применение всех известных стилей управления, методов и способов влияния на людей, соотносясь с конкретной ситуацией.	УК-1
15. Назовите основные потребности, мотивирующие поведение лидера	<p>Потребность во власти</p> <p>Потребность в контроле над событиями и людьми</p> <p>Потребность в достижении</p> <p>Потребность в аффилиации, т.е. в принадлежности к какой-то группе, в получении одобрения</p>	УК-3

Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

Практические задания

Практическое задание		
1. Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов»:		
Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание стр. или адрес электронного ресурса)
2. Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов»:		
Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание стр. или адрес электронного ресурса)
3. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»:		
Команда	Группа	
4. Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»:		
Название проектной группы	Характеристика проектной группы	Сложности и противоречия
5. В команде существуют разногласия в понимании сути кардинальных решений, происходящих в организации. Опишите ваши действия, как руководителя, в данной ситуации.		

6. Вас назначили начальником отдела, который характеризуется высоким уровнем текучести кадров. Опишите ваши действия в данной ситуации	
7. Составьте список вопросов, которые возможно спросить при проведении собеседования при приеме на работу и которые позволяют определить роль человека в команде.	
8. Заполните таблицу	
«Вопросы для анализа деятельности команды»: Тип задач	Вопросы для рефлексии деятельности в команде
9. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Компания занимается продажей автомобилей иностранного производства. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.	
10. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.	
11. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.	

Средство оценивания: практические задания

Шкала оценивания:

Практическое задание оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена подробная аргументация своего решения, показано хорошее знание теоретических аспектов решения практического задания.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена достаточная аргументация своего решения, показано определенное знание теоретического материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое задание частично имеет правильное решение, аргументация не полная, не прослеживается знание теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое задание решено неверно, отсутствуют необходимые знания теоретического материала.

Перечень тем докладов, рефератов по дисциплине «Управление командой и лидерство»

1. Возникновение и эволюция категории лидерства.
2. Школы, теории, концепции и подходы в изучении понятия лидерства.
3. Власть, руководство и лидерство.
4. Групповая динамика и лидерство в системе управления.
5. Формальное и неформальное лидерство в современной экономике.
6. Видение лидера и стратегия его реализации.
7. Связь авторитета и лидерства в современном мире.
8. Лидерство, и его влияние на сплоченность коллектива.
9. Психологические аспекты лидерства и руководства в группе.

10. Современные подходы к теории лидерства и руководства.
11. Политическое лидерство. Теория Макса Вебера и ее актуальность.
12. Лидер 21 века.
13. Выявление лидера в трудовом коллективе. Методы и задачи.
14. Стили и стратегии поведения лидера в конфликтных ситуациях.
15. Лидерство в неформальных группах и субгруппах.
16. Виды и типы лидерств, их актуальность.
17. Лидерство в управлении организацией.
18. Лидер и его команда.
19. Образ и имидж лидера в массовом сознании.
20. Лидер и лидерское поведение.
21. Феномен харизматического лидера.
22. Конкурентные преимущества эффективных лидеров.
23. Стили лидерства, связь и анализ.
24. Значение управления командой.
25. Конфликты в команде.
26. Виды и типы команд.
27. Функции команд.
28. Построение эффективных команд.
29. Коммуникации в команде.
30. Принципы эффективной управленческой команды.
31. Роль и значение «team-management» для организации.
32. Командный дух и его значение.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного материала. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу,

	аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.	– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов.
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Средство оценивания: доклад

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

– доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;

– обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;

– автор отвечает на вопросы аудитории;

– показано владение специальным аппаратом;

– выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

– доклад четко выстроен;

– демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;

– обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;

– докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;

– выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

– доклад зачитывается;

– представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;

– докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;

– показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;

– выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

– содержание доклада не соответствует теме;

- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Промежуточная аттестация по дисциплине Управление командой и лидерство

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят промежуточную аттестацию в форме *зачета* в 3 семестре.

При проведении *зачета* по дисциплине Управление командой и лидерство может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура *зачета* по дисциплине Управление командой и лидерство:

1. устный ответ на вопросы

Обучающемуся на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

Ответ обучающегося на *зачете* должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах командообразования и лидерства.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов на зачете

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Компетенции сформированы	Имеет понятие о проблемной ситуации, источники возникновения. Знать основные цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии. Имеет представление об основах планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений. Оценивает возможные последствия возникновения проблемных ситуаций. Определяет цели и задачи команды, свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учетом собственных личных и деловых качеств, интересов команды. Планирует командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений. Владеет навыками оценки последствий	зачтено

	возникновения проблемных ситуаций. Обладает навыками управления и социального взаимодействия с командой для достижения поставленных целей и задач. Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.	
Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки зачтено	Не зачтено

Рекомендации по проведению зачета

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания экзамена преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала зачета.
3. Преподаватель в ходе зачета проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие лидерства. Предмет и задачи лидерства.	В самом широком смысле лидерство можно определить, как способность влиять на других в направлении достижения определённой цели. Таким образом, лидер ведет сотрудника или группу сотрудников к определенной цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Предметом психологии лидерства является вопросы взаимодействия людей в аспекте их соподчинения, –проблемы выдвижения в лидеры, –вопросы авторитета, –соотношения лидерства и руководства, –черты личности, необходимые для выдвижения в лидеры. Задачи психологии лидерства: определение роли, места и функций лидерства как фактора функционирования и развития социальных систем различного	УК-1
---	---	------

	<p>уровня;</p> <ul style="list-style-type: none"> •выявление универсальных лидерских компетенций и разработка базовых критериев оценки эффективности лидерства; •изучение закономерностей индивидуального и группового развития в контексте формирования и реализации лидерского потенциала личности; •изучение механизмов инициации процессов межличностного и межгруппового взаимодействия различного уровня и управления ими; •разработка базовых моделей эффективного лидерства 	
<p>2. Концепции лидерства.</p>	<p>Концепция личностных качеств (А.Файоль, Р. Стогдилл, У. Беннис) воспринимает лидера как обладателя набора врожденных качеств и психологических особенностей, отличающих его от других. Считалось, что, располагая данным набором, человек может стать лидером в любой группе. Однако быстро выяснилось, что составление подобного перечня невозможно. Исследователи составляли перечни до 80 качеств (дружелюбие, общительность, инициативность и др.). К 1950-м гг. теория была отвергнута.</p> <p>Поведенческая концепция считает, что важны не качества людей, а действия, делающие их лидерами. Подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения, тесно связан с теорией человеческих отношений, согласно которой эффективность лидерства связана с манерой поведения лидера (по Д. Мак-Грегору, авторитарная манера, теория «Х», и демократичная, теория</p>	<p>УК-1</p>

	<p>«У»). Согласно концепции, лидерство можно воспитать и тренировать.</p> <p>Основная идея ситуационных концепций лидерства в том, что разные ситуации требуют как различных организационных структур, так и различных способов руководства. Руководитель-лидер должен уметь вести себя по-разному. Личные качества и поведение также имеют значение, однако решающую роль могут сыграть дополнительные факторы, включающие потребности и личные качества подчиненных, характер задачи, требования и воздействия среды, имеющуюся информацию. В рамках данной концепции получили известность следующие теории.</p>	
3. Функция лидера в современном обществе.	<p>Функция лидера в современном обществе.</p> <p>Функции лидера: 1) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах; 2) выработка и поддержание групповых норм; 3) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами; 4) принятие ответственности за результаты групповой деятельности; 5) установление и поддержание микроклимата группы.</p>	УК-1
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.	<p>Выделять личные особенности и возможности своих подчиненных (творческая личность или креативный человек) и эффективно использовать его потенциал при распределении обязанностей; создавать условия для его проявления и одновременно контролировать исполнение поручений.</p>	УК-1
5. История зарождения и развития лидерства.	<p>В доисторические времена система лидерства была одноуровневой: в племени Ното был один лидер – альфа-самец.</p>	УК-1

	<p>Мотивация к лидерству была примитивная: большая возможность выживания, большой кусок мяса, лучшее место для ночлега, самые привлекательные женщины - т.е. физическое и материальное благополучие, стремление к продолжению рода.</p> <p>В период первобытнообщинного строя племена объединялись в более крупные формации: роды, помогавшие друг другу при отражении внешней агрессии или завоевании чужих земель. То есть появились большие социальные группы, состоящие из малых групп, связанные кровным родством. Глава рода (альфа-лидер, как правило - глава самого сильного племени), насчитывавшего десятки племен – решал только стратегические проблемы взаимодействия племен. Так появились лидеры более высокого (второго) уровня: они руководили большими социальными группами, при этом внутри малых социальных групп правила поведения могли различаться и определялись лидерами первого уровня.</p> <p>Появились государства (правда, с не всегда строго очерченными границами), во главе которых встали монархи – почти (а иногда провозглашалось и без «почти») равные богам. Эти люди вершили судьбы государств и народов. Так феномен лидерства из двухуровневого окончательно превратился в многоуровневый, появились, говоря современным языком, менеджеры высшего звена. Здесь зарождается понятие «раб» – он не является собственником своей личности, т.е. право распоряжения его жизнью, режимами сна, работы, отдыха и приема пищи</p>	
--	---	--

	<p>принадлежит рабовладельцу. Феномен лидерства в новейшей истории. В новейшей истории Земли монархия сменилась демократией (а значит, исчезло понятие наследования лидерства) – произошло разделение законодательной, исполнительной и судебной властей. Конституционные монархии некоторых европейских стран не имеют реальной власти и являются лишь патриотическими символами.</p> <p>Религия и право перестали быть инструментами сохранения лидерства. Источники формирования лидерства опять изменились: исчезла наследственность, вернулись выборность и назначаемость. Военачальники всех рангов, менеджеры среднего и нижнего уровня стали назначаться «сверху». Должности верховных лидеров и общественных организаций стали выборными (главы государств и парламентов, советов директоров акционерных обществ, профсоюзов). Но самое главное – равенство всех граждан (в том числе социальное и гендерное) на занятие руководящих должностей (могут иметь место цензы возраста, образования, осёдлости – но не пола или социального происхождения).</p>	
6. Школы лидерства.	1. Теории «великого человека» 2. Теории «личностных черт» 3. Теории «обстоятельств» 4. Ситуационные теории 5. Бихевиористские теории 6. Теории силы и влияния 7. Трансакционные теории «Теории Управления» 8. Трансформационные теории	УК-1
7. Подходы изучения лидерства.	Личностный, поведенческий, ситуационный, комплексный	УК-1
8. Лидерство и руководство.	Лидерство – способность	УК-3

<p>Особенности и различия.</p>	<p>оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации. Лидерство – естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета на поведение членов группы. Под влиянием понимают такое поведение человека, которое вносит изменение в поведение, отношения, чувства другого человека. Руководство - это совокупность процессов взаимодействия между начальником и подчиненными, методов морально-психологического воздействия на коллектив. Это повседневное влияние на людей, причем прежде всего не инструкциями и разносами, а высокой организованностью, принципиальностью, справедливостью. В руководстве тесно связаны концепция власти и личного влияния.</p>	
<p>9. Психологический портрет лидера.</p>	<p>умение анализировать, взвешивать обстановку и делать правильный выбор, улаживать разногласия; способность к быстрым и решительным действиям, к смелым интуитивным решениям; должен быть честным и обладать несомненным талантом организатора; напористость, размах, воображение, чувство нового, инициативность, умение разбираться в людях, чувство ответственности. Он должен быть жёстким когда нужно, уметь извлечь урок из собственных ошибок. Уметь выслушать, быть объективным. Владеть собой. Быть человеком слова. Допускать (в известных пределах) критику, мыслить перспективно. Не увлекаться деталями, не упускать главного.</p>	<p>УК-3</p>

	<p>Сохранять уверенность перед лицом неопределённости. Чтобы совмещать все эти качества, надо с самого начала быть оптимистом. Обладать чувством юмора. Кроме всего этого, необходимо иметь «коммерческий нюх», чувствовать слабые места у конкурентов, предвидеть будущую ситуацию, уметь налаживать контакты и искусно вести переговоры. Быть политиком: знать, кого погладить и на кого повысить голос. Быть скромным: не гнушаться просить совета у знающих людей. Красноречие. Обаяние. Ну, и конечно, неистощимая энергия. Плохо, если человек груб, вспыльчив, высокомерен, не терпит критики.</p>	
10. Навыки эмоционального лидерства.	<p>Сегодня лидер должен направлять коллективные эмоции в нужное русло, создавать атмосферу дружелюбия, умело бороться с негативными настроениями. Лидер способен влиять на эмоции каждого члена коллектива. Незаурядные лидеры воодушевляют, вдохновляют нас, пробуждая наши лучшие чувства.</p> <p>Еще один важный аспект эмоционального лидерства: его влияние не ограничивается гарантией хорошего выполнения работы. Люди тянутся к лидеру, ждут от него эмоциональной поддержки, ищут у него сочувствия.</p> <p>Лидерство продуктивно, когда у лидера развит эмоциональный интеллект — умение управлять собой, отношениями с другими людьми и отношениями подопечных между собой.</p>	УК-3
11. Теория черт личности лидерства.	<p>На протяжении многих лет учёные пытались выделить основные особенности лидера. Но в ходе своих исследований</p>	УК-3

	<p>им не удавалось выявить определённое количество черт личности, их было слишком много или же их определённое количество не подтверждалось дальнейшей практикой. Я предлагаю рассмотреть некоторые попытки.</p> <p>Р. Столдилл выделил 5 таких черт:</p> <p>Ум или интеллектуальные способности Господство или преобладание над другими Уверенность в себе Активность и энергичность Знание дела.</p> <p>Но оказалось, что человек, обладающий всеми этими качествами, не обязательно является лидером. В процессе последующего изучения этого вопроса исследователи выделили четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностно-деловые.</p> <p>Но и эти качества не явились гарантом лидерства.</p> <p>Так, например, Фрэнк Карделл не ставит перед собой задачу определить качества, необходимые для формирования лидерства. В своей книге он предлагает восемнадцать так называемых "разъединителей". Это черты характера и привычки, которые "разъединяют" нас от лидерства</p> <p>Ниже следует перечень этих "разъединителей".</p> <p>Низкая самооценка и отсутствие уважения к себе Чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте Нежелание простить и отпустить Недостаточное использование своего воображения</p>	
--	---	--

	<p>Слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить</p> <p>Неспособность примириться со своими страхами</p> <p>Отсутствие ясных целей</p> <p>Недостаток обязательности</p> <p>Боязнь риска</p> <p>Неспособность принять ответственность за свою жизнь</p> <p>Потеря надежды</p> <p>Недостаток мужества</p> <p>Неумение фантазировать и мечтать</p> <p>Отсутствие любви к себе</p> <p>!!!Эмоциональный интеллект,</p> <p>Высокий уровень мотивации,</p> <p>Уверенность в своих силах и оптимизм, Профессионализм и ответственность,</p> <p>Рабочий авторитет, Личная эффективность,</p> <p>Навыки ведения переговоров,</p> <p>Харизматичность и умение выстраивать коммуникации</p>	
12. Исследование стилей лидерства.	<p>Традиционно принято различать три основных стиля лидерства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и либеральный (попустительский, анархичный). Данные три стиля были выделены К. Левином еще в 30-е годы.</p>	УК-1
13. Ситуационный подход к лидерству.	<p>определение лидером сути задачи;</p> <p>ориентация на отношение с командой;</p> <p>выявление степени готовности сотрудников для решения проблемы;</p> <p>выбор стиля руководства, приемлемого для ситуации</p>	УК-1
14. Теория перцептивной активности последователей.	<p>Взаимодействие индивида со средой, в ходе которого возникает, функционирует и преобразуется чувственная данность действительности, называют перцептивной активностью. Это способ разрешения противоречия между субъектом и объектом</p>	УК-3

	<p>восприятия, форма существования и проявления их единства.</p> <p>Перцептивная активность характеризуется тремя наиболее общими моментами. Во-первых, наличием иницирующего звена, «запускающего» процесс; в качестве его источника выступает потребность субъекта в информации об объекте-ситуации. Во-вторых, направленностью процесса на тот или иной элемент ситуации (вещь, событие, человека), который становится предметом восприятия. В-третьих, актуализацией механизмов осуществления направленного процесса, т. е. способов и средств преобразования либо сохранения субъекта, объекта и его чувственного образа.</p>	
<p>15. Теория личностного аспекта лидерства.</p>	<p>В соответствии с личностной теорией лидерства, лучшие руководители обладают определенным набором личных качеств, общих для всех, таких как: уровень интеллекта и знания, впечатляющая внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование, высокая степень уверенности в себе и так далее. Этот подход базировался на убеждении, что лидерами рождаются, а не становятся.</p>	<p>УК-3</p>
<p>16. Харизма лидера.</p>	<p>В традиционной трактовке харизма (понятие произошло от греческого слова «подарок») обязательно предполагает то, что данная личность будет наделена некими свойствами, которые вызывают всеобщее преклонение перед ней, а также неоспоримую веру в ее высокие возможности. Влияние харизмы наиболее заметно проявляется, в первую очередь, в абсолютно безусловной готовности всех последователей данной личности</p>	<p>УК-3</p>

	<p>выполнять абсолютно любые, даже совершенно преступные и незаконные, задания лидера, в сочетании с ярко выраженной неадекватной атрибуцией ответственности – в таком случае абсолютно все победы приписываются самому лидеру, а все неудачи относят на счет его последователей.</p> <p>Две главные составляющие харизмы: 1) удаленность от подчиненных (влияние возрастает пропорционально дистанции); 2) наличие чего-то необычного, что порождает эмоциональное возбуждение (любовь или ненависть) последователей.</p>	
17. Типы Е.С. Богардуса.	<p>автократический (в сильной организации)</p> <p>демократический (представитель интересов группы)</p> <p>исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу)</p> <p>рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой)</p>	УК-1
18. Типы Ф.С. Бартлетта.	<p>1) институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции);</p> <p>2) доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния);</p> <p>3) убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).</p>	УК-1
19. Типы Ф. Редла.	<p>1) «патриарх»; 2) «лидер»; 3) «тиран»; 4) «объект любви»; 5) «объект агрессии»; 6) «организатор»; 7) «искуситель»; 8) «герой»; 9) «пример для подражания» (позитивный или негативный).</p>	УК-1
20. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа.	<p>1) «законодательное лидерство», когда роли и ожидания определяют нормативные измерения деятельности в общественных системах</p> <p>2) «идеографическое лидерство»,</p>	УК-1

	при котором потребности и предрасположенности индивидов определяют личностные измерения групповой деятельности;	
	3) «синтетическое лидерство», примиряющее конфликтующие стороны.	
21. Лидер и группа.	Группа немислима и невозможна без лидера. Группа выдвигает лидера, лидер формирует группу. В этом смысле, лидер и группа— близнецы-братья. Однако взаимоотношения между ними складываются по разному. Зависят они в первую очередь от принципов, на основе которых люди включаются в группу. Эгих принципов сравнительно немного. Во-первых, это принцип единства взглядов и убеждений. Во-вторых, это принцип компетентности В-третьих, это принцип личной преданности лидеру	УК-1
22. Стили лидерства.	Авторитарный, демократический и попустительский	УК-1
23. «Позиционная» типология и классификация лидеров по Ф. Бартлетту.	Институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции); Доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния); Убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям)	УК-1
24. «Лидер без офиса» С. Кичелло.	С.С. Кичело выделил особый тип «лидера без офиса» и назвал его «пророком». Пророки выходят на авансцену истории в смутные времена и, вызывая поддержку ведомых, становятся символами инициированного ими самими движения.	УК-1
25. Лидерские роли О. Конвела.	Вожак, ведущий толпу, находящуюся в гипнотическом экстазе, по избранной им дороге (напр. Наполеон); 2) представитель толпы, выражающий известные	УК-1

	<p>устоявшиеся «правильные» мнения народа (напр. Т. Рузвельт); 3) толкователь мнений, стремящийся артикулировать то, что смутно чувствует толпа, её скрытые страхи и переживания.</p>	
26. Типология Макса Вебера.	<p>Типология легитимности политических лидеров М. Вебера 1) легальная легитимность; 2) традиционная легитимность; 3) харизматическая легитимность.</p>	УК-1
27. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла.	<p>В зависимости от выполняемой функции, различаются следующие типы лидера: 1) «агитатор»; Их основная функция - распространение своих идей и общение с гражданами. Они ценят риторику, вербальные формулы, жесты и частое, ритуализованное повторение принципов. Они живут ради того, чтобы быть замеченными, чтобы провоцировать и унижать оппонентов. 2) «администратор»: хладнокровны и аффективно сбалансированы; □ манипулируют определенной группой, демонстрируя беспристрастный и безличностный интерес к задачам организации.; 3) «теоретик»: выдвигают грандиозные и абстрактные цели, необходимые для разрешения собственных эмоциональных проблем и отдаляющие их от ведомых.</p>	УК-1
28. Типология политических лидеров Д. Рисмана.	<p>различал три типа обществ и соответствующие им три типа социальных характеров: 1) «безразличный тип»; 2) «морализатор»; 3) «внутренний наблюдатель».</p>	УК-1
29. Типология «макиавеллистской личности».	<p>Теория «макиавеллистской личности» (М-шкала Р. Кристи и Ф. Гайса) □ Выделяются два типа личности: 1) «высокий Мак»: «синдром хладнокровия» -</p>	УК-1

	сопротивление социальному влиянию, ориентация на понимание, инициирование новых структур и контроль над ними; 2) «низкий Мак»: «чрезмерная доверчивость» - восприимчивость к социальному влиянию, ориентация на личность, принятие и следование структуре.	
30. Типология президентов Дж. Барбера.	делит всех президентов С\А\А на 4 типа по шкалам «активности\пассивности» и «позитивности\негативности»: 1) активный-позитивный тип; 2) активный-негативный тип; 3) пассивный—позитивный тип; 4) пассивный-негативный тип.	УК-1
31. Типология Д. Варне.	В качестве критерия своей типологии лидерства Д. Варне брал взаимоотношения лидеров и ведомых, то есть людей с различным властным потенциалом и разной мотивацией. Он различал два типа взаимодействия между ними и, соответственно, два основных типа лидерства: «трансформационное» и «трансдейственное».	УК-1
32. Отечественные типологии лидерства.	Психиатрический подход Представители: Е. Коблянская, Е. Лабковская. Стиль политического деятеля определяют пять параметров: 1) темперамент, черты характера, своеобразие поведенческих реакций; 2) когнитивные процессы (способы принятия решений, работы с информацией, особенности мышления); 3) подход к управлению; 4) личная модель собственного лидерства; 5) лидер как публичная персона. Психо-семантический подход В. Петренко, О. Митина, И. Аевчук для классификации и оценки	УК-1

	<p>качеств политических деятелей они выделили три фактора: 1) популярность лидера (дихотомия «популярный – непопулярный»); 2) фактор предпочтения свободного рынка или плановой экономики; 3) фактор авторитаризма (дихотомия «сторонник сильной руки» - «националист»).</p> <p>Клинико-психологический подход М. Глобот описывает различные типы политиков, используя терминологию «пограничных состояний личности», выраженных черт характера и индивидуальных особенностей: истерики-артисты, параноики, эгоисты, альтруисты и т.д. Особый тип – стерва (сочетание параноидальных черт с истерическими). «Стерва в штанах» - это политикинтриган.</p> <p>Тестологический подход Основан на использовании теста цветовых предпочтений Люшера, когда политиков как бы «раскрашивают» в разные цвета: 1) синий – «тревожный». Для таких людей главное – надежность, безопасность, работа в команде; 2) зеленый – цвет безудержных честолюбцев, настойчивых, с хорошей эмоциональной памятью. 3) красный - ещё более ярко выраженная агрессивность. 4) желтый – оптимизм, фантазия, независимость.</p>	
<p>33. Понятие команды, функции, виды и типы команд.</p>	<p>Несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или осуществлении деятельности.</p> <p>Для команд характерны: взаимозависимость: каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу. Члены команды зависят от работы друг друга.</p> <p>разделяемая ответственность: ответственность за командные</p>	<p>УК-3</p>

	<p>цели понимается и разделяется всеми;</p> <p>результат: ответственность за командные результаты разделяется всеми членами группы и фокусирует групповую активность. Главным отличием сплоченных команд от традиционных, обычных формальных рабочих групп является наличие синергического эффекта (при котором сумма целого больше, чем потенциал отдельных частей).</p> <p>В основе создания команд лежат три базовые идеи: Члены команды объединены общими намерениями, целями и задачами.</p> <p>Члены команды взаимозависимы, они нуждаются друг в друге для достижения командных и личных целей.</p> <p>Члены команды принимают утверждение, что совместная работа более эффективна.</p> <p>Типы команд</p> <p>Формальные команды</p> <p>Формальные команды создаются как часть организационной структуры компании. Выделяют три разновидности формальных команд: с горизонтальными и вертикальными структурными взаимосвязями, а также специализированные команды.</p> <p>2. Самоуправляемые команды</p> <p>Объединение работников низших уровней в команды преследует цель привлечения их к процессу принятия решений. Конечная цель-повышение производительности.</p> <p>Самоуправляемые команды обычно состоят из 5-20 обладающих различными навыками работников, которые отвечают за весь цикл производства товара или услуги. Идея заключается в том, что команда сама, без прямого</p>	
--	---	--

	<p>участия менеджеров и контролеров, несет ответственность за свою работу, принимает решения, контролирует эффективность.</p> <p>3. Виртуальные команды Виртуальная команда состоит из людей из разных организаций, объединяемых при помощи современных информационных и телекоммуникационных технологий. Виртуальные команды отличаются высокой гибкостью и динамизмом. Это могут быть как кратковременные команды, так и долговременные и даже постоянные самоуправляемые команды.</p> <p>4. Глобальные команды Это команды, объединяющие людей из разных стран, разных национальностей, чья деятельность может охватывать несколько государств. С точки зрения руководства создают большой комплекс проблем.</p>	
<p>34. Операционные или инновационные цели команды.</p>	<p>Операционная цель — это цель отдела внутри организации. В некоторых компаниях операционные цели также могут называться «стратегическими целями».</p> <p>Эти краткосрочные цели дают владельцам бизнеса и менеджерам основу для более широкого стратегического планирования, помогая людям понять, что они должны сделать за более короткий промежуток времени. Эти операционные цели также могут иметь большое значение для упрощения операций бизнеса.</p> <p>Новаторские (инновационные) цели — творческие. Их осуществление требует поиска новых путей, сокращения издержек, внедрения лучших способов производства новой продукции, захвата новых рынков. Цели решения проблем полностью соответствуют</p>	<p>УК-3</p>

	<p>своему названию. Обычные рабочие цели формулируются для того, чтобы определить, по каким результатам можно оценить работу. Цели самосовершенствования направлены на осознание менеджерами своих недостатков и разработку плана их устранения</p>	
<p>35. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.</p>	<p>Еще одна типология команд построена в зависимости от поставленных командой целей. А. Баркер выделяет два типа команд: функциональные и творческие. Функциональные команды подразделяются на консультативно-экспертные и производственные, а творческие — на проектные и действующие.</p>	УК-3
<p>36. Стадии развития организации и построение команды.</p>	<p>четыре стадии: - формирование, преодоление шторма, возвращение к норме и, наконец, нормальная (оптимальная) деятельность. Стадия 1: формирование команды. В начале формирования команд следует ожидать периода некоторого эмоционального возбуждения. Стадия формирования - это стадия изучения. Наряду с возбуждением, вызванным новизной ситуации, люди достаточно часто ощущают неуверенность, озабоченность, замешательство. Каждый член команды оценивает про себя способности и позиции других. Поскольку никто не знает наверняка, что должно произойти, производительность снижается. Эксперты предупреждают: не ждите от команд особых достижений на стадии формирования. Стадия 2: преодоление шторма. Все начинают понимать, что в команде достичь результатов гораздо труднее, чем казалось вначале. Люди испытывают</p>	УК-3

	<p>неудобства от совместной работы, переживают и часто злятся на самих себя и коллег по группе.</p> <p>Это период обвинений и защиты от них, столкновений, отсутствия единства, напряженности и враждебности. Люди начинают подозрительно относиться друг к другу. Формируются подгруппы, происходят стычки. Производительность то падает, то возрастает. Так команда проходит через самую грудную стадию - штормовую.</p> <p>Стадия 3: возвращение к норме. На этой стадии дела начинают улучшаться. Команда выработывает некоторые основные правила (или нормы), регулирующие совместную работу. Люди осознают, что их сила только в единстве. Постепенно они даже начинают любить свою команду, привязываться друг к другу и все сильнее ощущать свою принадлежность к команде. Возникает чувство коллективной общности, выражаемое понятием «мы».</p> <p>Открываются каналы общения, крепнет доверие. После штормовой стадии жизнь команды становится почти спокойной. Люди сосредоточивают внимание на укреплении сложившихся в команде отношений. Однако производительность труда остается невысокой.</p> <p>Стадия 4: нормальная деятельность. Команда обретает уверенность в своих возможностях. Группа выработывает правила и процедуры общения, разрешения конфликтов, распределения ресурсов, начинает применять эти нормативы и понимать свое</p>	
--	---	--

	<p>место в организации, где она работает. Члены команды свободно и продуктивно обмениваются информацией и мнениями. Команда начинает гордиться своими достижениями. Наконец-то работа спорится.</p>	
<p>37. Модель «Команда высшего качества».</p>	<p>Команда высшего качества: 1 + 1 + 1 = 9. Не все команды достигают этого уровня — когда они превосходят все ожидания и обладают высоким уровнем влияния на окружение. Такая команда характеризуется: высоким уровнем навыков командной работы; разделением лидерства, ротацией ролей; высоким уровнем энергетики; своими собственными правилами и нормами (что может быть проблематичным для организации); заинтересованностью в личностном росте и успехе друг друга</p>	<p>УК-3</p>
<p>38. Модель «От хорошего к великому».</p>	<p>В книге «От хорошего к великому...» Джим Коллинз попытался дать ответ на еще более сложный вопрос: «Каким образом хорошая компания может превратиться в великую?».</p> <p>Итогом исследования можно назвать следующие факторы, определяющие успех перехода к великой компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководить компанией должен менеджер особого типа, сочетающий железную профессиональную волю и скромность; - сформировать команду и только затем переходить к разработке целей, стратегии и активным действиям; - учитывать реальные факты, сохраняя веру в поставленные цели; - использовать "концепцию ежа" для упрощения принятия 	<p>УК-3</p>

	<p>решений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать прочную культуру дисциплины, для того чтобы сохранить предпринимательский подход и сосредоточиться на главном. <p>В ходе исследований Джим Коллинз выявил немало неожиданных фактов, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегии как таковые не отличают великие компании от компаний сравнения; - компании, добившиеся выдающихся результатов, сделали это, невзирая на ситуацию в отрасли; - сами по себе технологии, даже самые инновационные, не могут превратить хорошее предприятие в великое; - процесс превращения в великую компанию, требует не больше энергии, чем посредственная работа организации. <p>Факты, установленные Коллинзом, подтверждают, что можно создать великую компанию, прожив при этом великую жизнь и сохраняя удивительный баланс между работой, семьей и своими увлечениями.</p>	
<p>39. Принципы управления командой.</p>	<p>принцип основополагающих ценностей - стремление подчинять свои цели общему делу разделяют все ее члены;</p> <p>принцип гармонии - распределение ролей в соответствии с личностными компетенциями и профессионально-важными характеристикам ее членов, умение приходить к консенсусу, конструктивно разрешать конфликты;</p> <p>принцип доверия - каждый член команды открыт и честен по отношению к другим, имеет доступ к стратегической информации, важной для получения качественного</p>	<p>УК-3</p>

	<p>результата;</p> <p>принцип равноправия - все члены команды подчиняются единым нормам и правилам и имеют равные права, в том числе и на выражение собственного мнения;</p> <p>принцип адаптивности - перераспределение ролей, в том числе смена лидера, в соответствии с изменениями внешней среды, подготовка преемников;</p> <p>принцип дополнительности - слабые качества одного члена команды перекрываются сильными качествами другого по одному и тому же аспекту.</p>	
<p>40. Управление коммуникацией в команде.</p>	<p>Коммуникация в команде — это устное и письменное взаимодействие, которое вы поддерживаете со своими коллегами. Это могут быть встречи, беседы один на один или письменная переписка, такая как электронная почта. Эффективное командное общение является важной практикой на рабочем месте. Это может помочь побудить всех членов команды участвовать в проектах и делиться своими идеями, что может привести к более высокому уровню сотрудничества и производительности на рабочем месте.</p> <p>Управление общением в команде предусматривает следующие аспекты: 1) работа с командой в целом; 2) работа с лидерами; 3) работа с ведомыми.</p> <p>1. Работа с командой в целом. Вначале целесообразно регулировать коммуникативное поведение посредством специальной инструкции, ориентирующей всех спортсменов на желаемое общение с указанием активно общаться, выражать свои чувства в меру, помогать</p>	<p>УК-3</p>

	<p>партнерам, одобрять других. Необходимо регулировать направленность общения, чтобы связи совпадали с игровыми связями, соответствовали логике и требованиям процесса взаимодействия.</p> <p>2. Работа с лидерами команды. Нередко лидеры проявляют непонятную пассивность, становятся источником конфликтов, дезорганизации коллективных действий. Причинами такого поведения могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личностные особенности этих лидеров (повышенная самооценка, конфликтность, агрессивность, возбудимость и др.); – отсутствие необходимых навыков общения; – неблагоприятные деловые или межличностные отношения с определенными партнерами; – своеобразие их прошлого спортивного и эмоционального опыта. 	
<p>41. Роль конструктивного и деструктивного конфликта в группе.</p>	<p>Функции социальных конфликтов:</p> <p>Конструктивная функция. Реализуется, когда к-т разрешился объективно и своевременно, утвердилась истина, устранены недостатки в деятельности коллектива. В этом случае происходит своеобразная психологическая разрядка, нормализуются служебные отношения, разрешаются противоречия, улучшается коллективная и индивидуальная деятельность.</p> <p>1. Конфликт вскрывает и разрешает возникающие в отношениях между людьми противоречия и тем самым способствует общественному развитию. Своевременна выявленный и разрешенный конфликт может предотвратить более серьезные конфликты,</p>	<p>УК-3</p>

	<p>ведущие к тяжелым последствиям.</p> <p>2. В открытом обществе конфликт выполняет функции стабилизации и интеграции внутригрупповых и межгрупповых отношений, снижает социальное напряжение.</p> <p>3. Конфликт многократно увеличивает интенсивность связей и отношений, стимулирует социальные процессы и придает обществу динамичность, поощряет творчество и инновации, способствует общественному прогрессу.</p> <p>4. В состоянии конфликта люди более четко осознают как свои, так и противостоящие им интересы, полнее выявляют существование объективных проблем и противоречий общественного развития.</p> <p>Несомненно, конструктивные конфликты нужны и даже обязательны, ведь, как говорил Сократ: "В споре рождается истина". Когда люди вступают в данный вид конфликта, их целью является поиск эффективного решения существующей проблемы, а не переубеждение партнера в своей правоте, навязав свою точку зрения.</p> <p>Деструктивная функция. Имеет место тогда, когда к-т не разрешился, разрешился не полностью или победила неправая сторона. Это приводит к психологическому травмированию, создаёт стрессы, психосоматическим состояниям, формированию негативных установок на оппонентов, нарушению существующей системы отношений в коллективе, ухудшению индивидуальной и коллективной деятельности.</p> <p>Конфликт несет в себе негативные функции:</p>	
--	--	--

	<p>— когда он ведет к беспорядку и нестабильности;</p> <p>— когда общество не в состоянии обеспечить мир и порядок;</p> <p>— когда борьба ведется насильственными методами;</p> <p>— когда следствием конфликта являются большие материальные и моральные потери;</p> <p>— когда возникает угроза жизни и здоровью людей. Негативные конфликты способствуют росту социальной напряженности и ухудшению деятельности организации. Ведут к разрушению социально-экономической системы.</p> <p>Также следует помнить, что один и тот же конфликт на разных этапах и в разных ситуациях может быть как конструктивным, так и деструктивным.</p>	
<p>42. Управление конфликтом в команде (предотвращение и разрешение).</p>	<p>Созидательное управление конфликтом – инструмент, который мобилизует творческий потенциал, освобождает человека от имеющихся личностных ограничений и облегчает выбор оптимального варианта поведения. Профессиональные важные качества современного руководителя включают способность управлять конфликтными ситуациями в команде и во внешней среде.</p> <p>Управление конфликтом в команде – комплекс необходимых мер влияния на человека или группу с целью структурирования и конструктивного развития межличностного взаимодействия. Управление конфликтами возникает тогда, когда есть потребность в самоизменении, самодвижении. Одна из особенностей управления конфликтом заключается в структурировании</p>	<p>УК-3</p>

	<p>конкретной ситуации.</p> <p>Цель управления конфликтами – изменение содержания и интенсивности конфликтного взаимодействия, его масштабов для эффективного разрешения или урегулирования конфликта.</p> <p>Управление конфликтами – целенаправленное воздействие на поведение людей в конфликтных ситуациях; деятельность по предупреждению, урегулированию и разрешению конфликтных столкновений, разногласий отдельных лиц и социальных групп. Изменяя один элемент конфликтной ситуации, мы можем управлять течением конфликта в целом. Воздействие путем моделирования конструктивного конфликта может быть стимулирующим или профилактическим.</p> <p>Управление конфликтами в широком смысле связано с манипуляциями и воздействием на причины конфликта. Управление в узком смысле обеспечивает разрешение конфликта или его эпизодов.</p> <p>Сущность управления конфликтом заключается в создании условий, под влиянием которых развертываются творческие способности сторон, участвующих в дискуссиях. Вместе с тем участники дебатов не выходят за определенные рамки, иначе противоречия могут перерасти в ссору и сопутствующие ей оскорбления. Необходимо построить такие личные и деловые отношения в предстоящей ситуации, которые смягчат возможные осложнения для обеих сторон. Это также означает, что надо таким образом сконструировать процесс взаимодействия, чтобы отделить существо дела от взаимоотношений партнеров и</p>	
--	---	--

	<p>тем самым избежать негативного субъективного влияния на решение проблемы.</p> <p>Основным показателем готовности к управлению конфликтом служит успешное выполнение следующих функций управления конфликтом.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Превращение конфликта в новые возможности. 2. Ускоренное продвижение в понимании друг друга. 3. Содействие личностному росту (развитию самоанализа и самопознания). 4. Очищению отношений от подтачивающих помех. 5. Стабилизация и оздоровление контактов партнеров по общению. 6. Обеспечение конструктивного выхода негативных эмоций, что способствует их переходу в позитивные. 7. Эмоциональное возмещение тем, кто выслушивал тому, кто говорил о конфликте. 	
<p>43. Методы предотвращения или разрешения конфликтов.</p>	<p>Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению.</p> <p>Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта.</p> <p>Для разрешения конфликта необходимо изменение самих оппонентов, их позиций, которые они отстаивали в конфликте. Часто разрешение конфликта основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг к другу.</p> <p>Разрешение конфликта можно определить и ещё проще – как «достижение соглашения по</p>	<p>УК-3</p>

	<p>Разрешение конфликта логично связать с изменением конфликтной ситуации, а способы разрешения – со способами её изменения. Действительно, конфликтная ситуация может существовать, не переходя в стадию инцидента, но инцидент без конфликтной ситуации начаться не может, как не может быть продолжения данного инцидента с изменением конфликтной ситуации. Следовательно, данный конфликт прекращается вместе с изменением данной конфликтной ситуации, и, меняя конфликтную ситуацию, мы можем заменять один элементарный конфликт на другой, управляя течением конфликта в целом.</p> <p>Существует достаточно много методов управления конфликтами. Их можно представить в виде нескольких групп, каждая из которых имеет свою область применения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутриличностные, т.е. методы воздействия на отдельную личность; - структурные, т.е. методы по устранению организационных конфликтов; - межличностные методы или стили поведения в конфликте; - переговоры; - ответные агрессивные действия. Эту группу методов применяют в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предыдущих групп. 	
<p>44. Методы формирования управленческих команд.</p>	<p>Формирование команды — один из уровней организационного консультирования. Существует три уровня проведения процессов формирования команд.</p> <p>Индивидуальное консультирование, т. е. управление трудными проблемами, возникающими в</p>	<p>УК-3</p>

	<p>результате существования в организации.</p> <p>Непосредственно формирование команды — активное командное включение в планирование организационных изменений (команда определяется как группа из более двух человек, динамично взаимодействующих, зависимых друг от друга и направленных в сторону общей цели/ миссии. Каждый член команды играет определенную роль, занимает четкую позицию и выполняет определенную функцию в команде).</p> <p>Построение межкомандных взаимоотношений. В организации может существовать несколько отдельных и независимых групп, из которых необходимо сформировать команды. В этом случае консультирование направлено как на процесс формирования команд, так и на налаживание взаимосвязи между ними, поскольку взаимосвязи между командами могут фасилитировать организационную эффективность и быть источником удовольствия или фрустрации для индивидуумов.</p> <p>Для проведения процесса формирования команды необходимо воспользоваться услугами консультантов, специализирующихся на осуществлении деятельности такого рода. Задача консультанта — помочь группе понять собственные процессы, развивая и совершенствуя групповые навыки и умения.</p> <p>Убедиться, что команда нуждается в определенной активности по формированию членам команды, руководству или консультантам позволяют: неограниченное господство лидера;</p>	
--	--	--

	<p>воюющие подгруппы; неравное участие и неэффективное использование групповых ресурсов; жесткие или нефункциональные групповые нормы и процедуры; наличие ригидных защитных позиций; отсутствие творчества при решении проблем; ограниченная коммуникация; разногласия и потенциальные конфликты. Эти условия снижают способность команды работать вместе по коллективному разрешению проблемных ситуаций.</p>	
<p>45. Принципы и задачи командного формирования.</p>	<p>Командообразование включает в себя и другие задачи: Сформировать у работников умение эффективно общаться, чтобы решать самые разные проблемы. Повысить уровень внутренней индивидуальной ответственности сотрудника, даже если речь идет о выполнении командной задачи. Снизить рабочую конкуренцию и добиться единства. Переориентировать мышление с индивидуального труда на коллективный. Развить командный дух и улучшить корпоративную культуру. Повысить КПД при выполнении любой задачи. Поставить неофициального лидера во главе команды. Принципы: Постановка целей Командное исполнение задач Наличие индивидуальной ответственности перед командой Стимулирование Профессиональный рост, креативность и продуктивность</p>	<p>УК-3</p>

Тест по дисциплине «Управление командой и лидерство»

<p>1.Что включает понятие лидерство? Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) влияние 2) ответственность 3) наличие ценностей</p>	УК-3
<p>2.Какой подход ставит эффективность организационной деятельности лидера в прямую зависимость от стиля его поведения по отношению к другим людям? Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) подход с позиции стейкхолдерства 2) поведенческий подход 3) ситуационный подход</p>	УК-1.
<p>3.Кто из ученых впервые дал определение понятию коэффициент эмоциональности? Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) Д. Гоулман 2) Р. Лайкерт 3) Бар-Он</p>	УК-1.
<p>4.Лидеры бывают: Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) малой группы 2) политические 3) финансовые</p>	УК-1.
<p>5.Власть влияния – это: Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) наличие знаний у лидера 2) наличие полезных знакомств 3) наличие денег</p>	УК-1.
<p>6.Эффективный лидер должен уметь создавать: Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) эффективность 2) качество 3) надежность</p>	УК-1.
<p>7.Процесс мотивации последователей путем апелляции к их корыстным интересам – это: Выберите один из 3 вариантов ответа: 1) транзакционное лидерство 2) трансформационное лидерство 3) нет верного ответа</p>	УК-3
<p>8.Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется: Выберите один из 5 вариантов ответа: 1) социально-экономической группой 2) группой по интересам 3) функциональной группой 4) производственной группой 5) постоянной группой</p>	УК-1.

<p>9. Ясность целей и согласие с ними членов группы предопределяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен: Выберите один из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы 5) проводить обсуждение целей только после того, как они поставлены перед членами группы 	УК-3
<p>10. Люди образуют группы в силу следующих причин: Выберите один из 6 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возможности удовлетворять потребности в общении 2) пространственной близости 3) общности установок и ценностей 4) привлекательности целей группы 5) эмоциональной близости и разделяемых чувств 6) все варианты верны 	УК-3
<p>11. Этапами развития группы являются: Выберите несколько из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) планирование 2) организация 3) нормирование 4) расформирование 5) бурление 	УК-1
<p>12. Основными характеристиками группы, зависящими от типа взаимоотношений и взаимодействий ее членов, являются: Выберите несколько из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) групповая сплоченность 2) размер группы 3) групповой процесс 4) роли членов группы 5) лидерство 	УК-3
<p>13. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики: Выберите несколько из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) система вознаграждений 2) структура группы 3) задачи, решаемые группой 4) групповые нормы 5) пространственное расположение членов группы 	УК-3

<p>14. Нормы предписывают, как и что необходимо делать группе в целом и каждому из ее членов в отдельности. Они могут быть писаными и неписаными. Групповые нормы определяют: Выберите один из 5 вариантов ответа: 1) задачи, решаемые группой 2) структуру группы 3) статус членов группы 4) поведение членов группы 5) - роли членов группы</p>	УК-3
<p>15. Оптимальный размер группы составляет: Выберите один из 5 вариантов ответа: 1) 3-4 человека 2) 5-7 человек 3) 15-20 человек 4) не более 3 человек 5) более 20 человек</p>	УК-3
<p>16. Типами формальных групп являются: Выберите несколько из 5 вариантов ответа: 1) рабочие группы 2) самоуправляемые команды 3) команды менеджеров 4) дружеские группы 5) комитеты</p>	УК-3
<p>17. Проблемы формирования и функционирования неформальных групп исследовал: Выберите несколько из 5 вариантов ответа: 1) Ирвинг Дженис 2) Джордж Хоманс 3) Фредерик Уинслоу Тейлор 4) Мереди́т Белбин 5) Анри Файоль</p>	УК-1.
<p>18. Дж. Катценбах и Д. Смит в своей модели развития команды выделяют следующие типы команд? Выберите несколько из 5 вариантов ответа: 1) псевдокоманда 2) потенциальная команда 3) формальная команда 4) самоуправляемая команда 5) высокоэффективная команда</p>	УК-1.
<p>19. Формами взаимодействия человека и группы являются: Выберите несколько из 6 вариантов ответа: 1) кооперация 2) интеграция 3) слияние 4) конфликт 5) сплочение 6) конкуренция</p>	УК-3.

<p>20. Из приведенных ниже утверждений правильным является: Выберите один из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) все группы создаются для выполнения определенной функции 2) во всех формальных группах все решения принимает руководитель, являющийся формальным лидером 3) некоторые группы создаются преимущественно для решения определенных проблем 4) все группы характеризуются высоким уровнем сплоченности 5) все группы самостоятельно выполняют управленческие функции 	УК-3
<p>21. Эффективность групповой работы зависит от: Выберите один из 6 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) условий деятельности организации 2) характеристик группы и стадии ее развития 3) поддерживающего окружения 4) характеристик членов группы 5) целей и задач, стоящих перед группой 6) все варианты верны 	УК-3
<p>22. Среди приведенных ниже утверждений правильными являются: Выберите несколько из 5 вариантов ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чем больше размер группы, тем выше эффективность ее деятельности 2) если размер группы составляет 5-10 человек, то эффективность ее деятельности высока 3) чем больше размер группы, тем ниже эффективность ее деятельности 4) если размер группы не превышает 3 человек, то эффективность ее деятельности низка 5) чем меньше размер группы, тем выше эффективность ее деятельности 	УК-3

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Средство оценивания: устный опрос

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.