

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы

Кафедра Управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института управления
и государственной службы
Харьковский Р.Г.
_____ 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ»

По направлению подготовки 13.04.03 Энергетическое машиностроение

Магистерская программа «Двигатели внутреннего сгорания»

Лист согласования рабочей программы учебной дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) «Управление командой и самореализация». – 46 с.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) «Управление командой и самореализация» разработана с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 13.04.03 Энергетическое машиностроение, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 г. №149.

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории
Розмыслов А.Н., старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Филипенко Т.В.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории

« 04 » 04 2023 года, протокол № 9

Заведующая кафедрой управления персоналом и экономической теории



Г.В. Чумаченко

Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № ____

Согласована:

Директор института транспорта и логистики



В.В. Быкадоров

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

« 12 » 04 2023 года, протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института управления и государственной службы



А.А.Резник

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

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

Задачи:

ознакомить с теоретическими основами самореализации и командным менеджментом;

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

изучить механизмы формирования команды и управления деятельностью команды.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление командой и самореализация» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.О.02).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

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

умения:

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

навыки:

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

Для освоения дисциплины «Управление командой и самореализация» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин «Планирование эксперимента», «Основы научных исследований, организация и планирование эксперимента», а также в процессе прохождения учебной практики. Освоение дисциплины «Управление командой и самореализация» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин: «Философские проблемы научного познания», «Патентоведение», а также при прохождении производственной практики.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную	УК-3.1. Демонстрирует знание методов эффективного руководства коллективами, умение постановки задачи членам команды для достижения поставленной цели, навыки организации и	Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по
---	--	---

стратегию для достижения поставленной цели	управления коллективом.	личностному, образовательному и профессиональному росту Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций, умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, навыки эффективного межкультурного взаимодействия.	Знать закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; Уметь понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Располагает знаниями методики самоорганизации с использованием подходов здоровьесбережения, умениями определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности, навыками управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования.	Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки Уметь: решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты Владеть: способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	-	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	42	-	6
в том числе:			
Лекции	28	-	4
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	14	-	2

Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)		-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	66	-	102
Итоговая аттестация	экзамен	-	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

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

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

Тема 3. Типы лидерства. Типологии лидерства. Авторитарный (в сильной организации). Демократический (представитель интересов группы). Исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу). Рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой). Институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции). Доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния). Убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям). Три лидерские роли: вождь; представитель толпы; толкователь мнений.

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

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

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

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

Тема 8. Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда. Понятие карьеры. Личная и деловая карьера. Управление карьерой через развитие компетенций. Типология моделей построения карьеры.

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

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

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

Тема 12. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита в области построения высокоэффективных команд. Жизненные циклы команд. Ключевые задачи лидера на каждом из анализируемых этапов. **Тема 13. Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа.** Межгрупповые конфликты. Управление конфликтом. Стили конфликтного поведения.

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

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Лидерство как социально-психологический феномен	2	-	1
2	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2	-	
3	Типы лидерства	2	-	
4	Лидерство и власть	2	-	
5	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	-	
6	Традиционные концепции лидерства	2	-	
7	Современные концепции лидерства	2	-	
8	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	2	-	1
9	Структура и динамика развития карьеры	2	-	
10	Психологические основы управления карьерой	2	-	
11	Создание команды. Основные роли в команде	2	-	1
12	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	2	-	
13	Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа.	2	-	
14	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.	2	-	1
Итого:		28	-	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Лидерство как социально-психологический феномен	1	-	1
2	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	1	-	
3	Типы лидерства	1	-	
4	Лидерство и власть	1	-	
5	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	1	-	
6	Традиционные концепции лидерства	1	-	
7	Современные концепции лидерства	1	-	
8	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	1	-	
9	Структура и динамика развития карьеры	1	-	

10	Психологические основы управления карьерой	1	-	
11	Создание команды. Основные роли в команде	1	-	
12	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	1	-	
13	Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа.	1	-	
14	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.	1	-	1
Итого:		14	-	2

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Лидерство как социально-психологический феномен	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
2	Лидерство: подходы, признаки. Лидер	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
3	Типы лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
4	Лидерство и власть	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
5	Основные компетенции в реализации лидерской позиции	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
6	Традиционные концепции лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
7	Современные концепции лидерства	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
8	Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
9	Структура и динамика развития карьеры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
10	Психологические основы управления карьерой	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	-	7
11	Создание команды. Основные роли в	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата,	4	-	8

	команде	доклада			
12	Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	-	8
13	Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	-	8
14	Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	-	8
Итого:			66	-	102

4.7. Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

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

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

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие; технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

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

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

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

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их

элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов; М-во образования Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. - Москва: ИНФРА-М, 2003. - 304 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 300-304. - ISBN 5-16-000923-X (в пер.): 68 р.
2. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 237 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-16-006102-3 (print). - ISBN 978-5-16-102511-6(online): 1400 р.
3. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского, проф. Н.В. Солововой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 278 с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1854952> (дата обращения: 01.02.2024).
4. Управление командой: Практическое руководство - М.:Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614- 6496-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1003140> (дата обращения: 01.02.2024).

б) дополнительная:

5. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2023. - 702 с. - ISBN 978-5-392-37733-6 : 1800 р.
6. Брюхина Н. Г. Управление персоналом предприятия [Текст] : учебное пособие / Н. Г. Брюхина, Н. В. Коваленко, Т. А. Сулейманова; М-во образования и науки Луган. Нар. Республики, Луган. гос. ун-т им. В. Даля, Фак. экономики и бизнеса, Каф. экономики и управления. - Алчевск : Изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2023. - 246 с. - Библиогр.: с. 241-246. - 400 р. Евтихов О. В.
7. Управление персоналом организации [Текст] : учебное пособие / О. В. Евтихов. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 296 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 290-291 и в подстроч. ссылках. - ISBN 978-5-16-009537-0 (print). - ISBN 978-5-16-100756-3 (online) : 1500 р.
8. Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 277 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2683. - ISBN 978-5-16-009541-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2117125> (дата обращения: 01.02.2024).
9. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/1711-1>. - ISBN 978-5-369-01711-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2128122> (дата обращения: 01.02.2024).
10. Управление командой: Практическое руководство - М.:Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1003140> (дата обращения: 01.02.2024). Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2012. - 160 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/455473> (дата обращения: 01.02.2024).

11. Федосеева, Л. В. Управление человеческими ресурсами : управление персоналом : методические указания к выполнению курсовой работы / Л. В. Федосеева, А. А. Гудилин, О. О. Скрыбин. - Москва : Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2018. - 44 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1257430> (дата обращения: 01.02.2024).
12. Кибанов, А. Я. Профессиография деятельности в сфере управления персоналом / А. Я. Кибанов, М. В. Ловчева. - Текст : электронный // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2009. - №5. - С. 22-32. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/452852> (дата обращения: 01.02.2024).
13. Кадровый менеджмент: учебное пособие / Л.А. Бугаев [и др.]; Юж.- Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 324 с.
14. Романенко Е.В. Эффективное лидерство и управление командой: учебное пособие: курс лекций / Е.В. Романенко, С.А. Леонова; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2018. - 86 с.
15. Ткачева Л.И. Командный менеджмент: учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы студентов бакалавриата направления подготовки «Менеджмент» заочной формы обучения / Л.И. Ткачева; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2016. - 50 с.
16. Евтихов, О. В. Эффективное лидерство / О.В. Евтихов. - Краснояр.: СибГАУ, 2012. - 132 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/536762> (дата обращения: 16.01.2024). – Режим доступа: по подписке
17. Завьялова Е.К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб: СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978- 5-288-05737-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/999723> (дата обращения: 16.01.2024). – Режим доступа: по подписке.
18. Звягинцева О.С. Учебно-методическое пособие для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Лидерство и управление командой»: направление - Менеджмент (Управление человеческими ресурсами)/О. С. Звягинцева; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 383 КБ
19. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 279 с. ISBN 978-5-9614-4582-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/917619> (дата обращения: 16.01.2024). – Режим доступа: по подписке.
20. Лидерство и управление командой: учеб. пособие/А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко; СтГАУ. - Ставрополь: АГРУС, 2018. - 1,96 МБ
21. Лидерство и управление командой : учеб. пособие/сост.: А. В. Назаренко, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, С. В. Левушкина, М. В. Коршикова; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019. - 831 КБ
22. Новичков В.И. Лидерство: учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Новичков В. И., Виноградова И. М., Коротун О. Н., Кошель И. С. - Москва: Дашков и К, 2017. - 102 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/103768>. - Издательство Лань.
23. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие; ВО - Бакалавриат/Орехов С. А., Селезнев В. А., Тихомирова Н. В. - Москва: Дашков и К, 2017. - 440 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/93479>. - Издательство Лань.
24. Чаплина А. Н. Введение в менеджмент: Учебное пособие / Чаплина А.Н., Герасимова Е.А., Еронкевич Н.Н. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 132 с.: ISBN 978-5-7638-3558-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/978643> (дата обращения: 16.01.2024). – Режим доступа: по подписке.

в) методические рекомендации:

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

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А.Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам. Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет. Программное обеспечение

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

Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/
------------	-----	---

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

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

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

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Базовый	Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами
Основной		Повышенный	Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту
Заключительный		Высокий	Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом
Начальный	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Базовый	Знать закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества;
Основной		Повышенный	Уметь понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Заключительный		Высокий	Владеть методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия
Начальный	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Базовый	Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки
Основной		Повышенный	Уметь: решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты
Заключительный		Высокий	Владеть: способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате

освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует знание методов эффективного руководства коллективами, умение постановки задачи членам команды для достижения поставленной цели, навыки организации и управления коллективом.	Тема 1. Лидерство как социально-психологический феномен	2
				Тема 2. Лидерство: подходы, признаки. Лидер	2
				Тема 3. Типы лидерства	2
				Тема 4. Лидерство и власть	2
				Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции	2
				Тема 6. Традиционные концепции лидерства	2
2.	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций, умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, навыки эффективного межкультурного взаимодействия.	Тема 7. Современные концепции лидерства	2
				Тема 8. Управление личной карьерой в условиях современной конкуренции на рынке труда	2
				Тема 9. Структура и динамика развития карьеры	2
3.	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности	УК-6.1. Располагает знаниями методики самоорганизации с использованием подходов здоровьесбережения, умениями определять и реализовывать приоритеты	Тема 10. Психологические основы управления карьерой	2
				Тема 11. Создание команды. Основные роли в команде	2
				Тема 12. Отличия	2

		ти и способы ее совершенст ования на основе самооценки	совершенствования собственной деятельности, навыками управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования.	команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	
				Тема 13. Конфликты в команде и управление ими. Конфликт: личность – группа.	2
				Тема 14. Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации.	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контроли руемой компетен ции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируе мые темы учебной дисциплины	Наименовани е оценочного средства
1.	УК-3.	УК-3.1. Демонстрирует знание методов эффективного руководства коллективами, умение постановки задачи членам команды для достижения поставленной цели, навыки организации и управления коллективом.	Знать методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами Уметь: разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональном у росту Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6	Доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровнев ые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

			организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом		
2.	УК-5.	УК-5.1. Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций, умение понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, навыки эффективного межкультурного взаимодействия.	Знать: закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; Уметь: понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия	Тема 7 Тема 8 Тема 9	Доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
3.	УК-6.	УК-6.1. Располагает знаниями методики самоорганизации с использованием подходов здоровьесбережения, умениями определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности,	Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки Уметь: решать задачи	Тема 10 Тема 11 Тема 12 Тема 13 Тема 14	Доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		навыками управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования.	собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты Владеть способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни		
--	--	---	--	--	--

Диагностическое контрольное тестирование:

Комплект тестовых заданий, позволяющих осуществить оценку компетенции

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует знание методов эффективного руководства коллективами, умение постановки задачи членам команды для достижения поставленной цели, навыки организации и управления коллективом.
---	---

образовательной программы 13.04.03 Энергетическое машиностроение, магистерская программа «Двигатели внутреннего сгорания» дисциплина «Управление командой и самореализация»

ВАРИАНТ 1

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 1.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Какие существуют критерии эффективности менеджмента в организации?

- 1) Действенность — уровень достижения целей компании.
- 2) Экономичность — соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов.
- 3) Качество — соответствие характеристики продукции или услуг стандартам и запросам потребителей.
- 4) Прибыльность — соотношение между доходами и суммарными издержками.
- 5) Продуктивность — соотношение объёма продукции за определённый период и затрат ресурсов, соответствующих данному объёму продукции.

Ответ: 12345

Обоснование: все пункты

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 2.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Какие основные задачи менеджмента?

- 1) функционирование отделов.
- 2) распоряжение сотрудниками.
- 3) планирование продаж.
- 4) определение стратегии компании на определённый период.
- 5) контролирование ИТ-сферы предприятия.

Ответ: 12345

Обоснование: менеджмент — это процесс управления людьми, группами, подразделениями, средствами компании.

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 3.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Что относится к основным положениям современной концепции менеджмента?

- 1) способность организации адаптироваться к изменениям внешней среды.
- 2) использование инновационных методов в управлении.
- 3) ориентирование на человека и его возможности.
- 4) совершенствование структуры управления за счет большей децентрализации функций.
- 5) привлечение сотрудников к управлению организацией.

Ответ: 12345

Обоснование: все пункты

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 4.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Какие основные концепции менеджмента?

- 1) научного управления.
- 2) административного управления.
- 3) управления с позиций психологии человеческих отношений.
- 4) управления с позиций науки о человеческом поведении.
- 5) нет правильного ответа

Ответ: 1234

Обоснование: 1234

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 5.

*Прочитайте текст, выберите **один** правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

От чего зависит эффективность руководителя?

- 1) от знаний
- 2) от личностных качеств
- 3) от внутреннего состояния
- 4) от навыков
- 5) все перечисленное

Ответ: 5

Обоснование: 1234 качества руководителя

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 6.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

На чем основываются социально-психологические методы управления?

- 1) Познание психических процессов (изучение и использование законов психической деятельности людей для улучшения психологического климата в коллективе).
- 2) Влияние на межличностные отношения (управление взаимоотношениями между сотрудниками, создание благоприятной рабочей среды и укрепление командного духа).
- 3) Использование неформальных факторов (учет интересов и потребностей группы, использование неформальных лидеров и создание условий для самореализации сотрудников).
- 4) Методы диагностики и анализа (применение различных методов, таких как анкетирование, интервью, наблюдение и эксперименты для оценки и улучшения психологического состояния сотрудников)
- 5) все ответы верны

Ответ: 5

Обоснование: социально-психологические методы управления основываются на познании психических процессов, влиянии на межличностные отношения, использовании неформальных факторов и методов диагностики и анализа.

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 7.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что является главной чертой «лидера»?

- 1) Умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.
- 2) Способность определить место себя и принять корректирующие меры
- 3) Умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- 4) Быть общительным
- 5) нет правильного ответа

Ответ: 1

Обоснование: Умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 8.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

При передаче полномочий от старшего руководителя нижестоящим, какая ситуация свойственна этому процессу?

- 1) Передаются полномочия руководителю
- 2) Передается ответственность нижестоящему руководителю
- 3) Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель.
- 4) Назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

5) все ответы правильные.

Ответ: 3

Обоснование: При передаче полномочий от старшего руководителя нижестоящим ответственность продолжает нести старший руководитель

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 9.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Создание команды — это процесс, который включает несколько ключевых этапов. Установите последовательность действий, которые помогут вам сформировать эффективную команду.

5) Подготовительный этап (анализ потребностей бизнеса и определение необходимых компетенций сотрудников. Составление плана работы и распределение ролей).

2) Формирование команды (набор сотрудников, знакомство и установление первых контактов. Важно создать комфортные условия для работы и общения)

3) Шторминг (Бурление) (этап, на котором возникают конфликты и разногласия. Важно разрешать их конструктивно и находить общие решения).

4) Нормирование (Установление норм и правил работы, улучшение коммуникации и взаимодействия внутри команды).

1) Функционирование (команда достигает высокой продуктивности, эффективно сотрудничает и достигает поставленных целей)

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

5	2	3	4	1
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 10.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Когда команда не видит результатов и начинает терять мотивацию, важно предпринять шаги для восстановления энтузиазма и продуктивности. Установите последовательность рекомендаций.

5) Оцените текущую ситуацию (Проведите анализ текущих процессов и результатов, чтобы понять, что именно не работает. Важно выявить коренные причины проблем).

2) Установите четкие и достижимые цели (Пересмотрите и уточните цели, чтобы они были конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени. Это поможет команде видеть прогресс и чувствовать удовлетворение от достигнутых результатов).

3) Улучшите коммуникацию (Обеспечьте открытое и регулярное общение с командой. Делитесь информацией о текущем состоянии дел, слушайте их идеи и предложения).

4) Поощряйте и признавайте достижения (Признавайте и поощряйте даже небольшие достижения. Это поможет поддерживать мотивацию и уверенность в своих силах).

1) Обеспечьте поддержку и ресурсы (Убедитесь, что у команды есть все необходимые ресурсы и поддержка для выполнения задач. Это может включать технические средства, доступ к информации и помощь со стороны руководства).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

5	2	3	4	1
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 11.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Если текущий подход не приносит результатов, важно не паниковать, а систематически подойти к решению проблемы. Установите последовательность разрешения ситуации.

- 1) Оцените текущую ситуацию и определите, что именно не работает. Возможно, стоит провести анализ причин, чтобы понять, где возникают проблемы.
- 2) Поговорите с коллегами, подчиненными или наставниками, чтобы получить их мнение и предложения по улучшению ситуации.
- 3) Пересмотр целей и стратегий (Проверьте, соответствуют ли ваши цели и стратегии текущим условиям и ресурсам. Возможно, их нужно скорректировать или адаптировать)
- 4) Поиск альтернативных решений (Рассмотрите другие подходы и методы, которые могут быть более эффективными. Это может включать изучение лучших практик и опыта других организаций).
- 5) Эксперименты и тестирование (Пробуйте новые подходы в небольшом масштабе, чтобы оценить их эффективность перед полным внедрением).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 12.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Реализация лидерской позиции включает несколько ключевых этапов, которые помогают лидеру эффективно управлять командой и достигать поставленных целей. Установите последовательность реализации лидерской позиции.

- 1) Самоанализ и саморазвитие (Оцените свои сильные и слабые стороны, определите области для развития. Постоянное обучение и развитие навыков являются основой для успешного лидерства).
- 2) Постановка целей и разработка видения (Определите четкие цели и создайте видение, которое будет вдохновлять и мотивировать команду. Важно, чтобы цели были конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени).
- 3) Коммуникация и вовлечение команды (Эффективная коммуникация с командой помогает донести видение и цели, а также вовлечь сотрудников в процесс их достижения. Важно слушать и учитывать мнение каждого члена команды).
- 4) Мотивация и поддержка (Создайте условия, при которых сотрудники будут мотивированы работать на достижение общих целей. Поддерживайте и поощряйте их усилия и достижения).
- 5) Принятие решений и управление изменениями (Лидер должен уметь принимать обоснованные решения и эффективно управлять изменениями. Важно быть гибким и готовым адаптироваться к новым условиям).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Задание на установление соответствия
повышенный уровень

Задание 13.

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие стилей управления их описанию.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	авторитарный стиль	1	решения принимаются коллективно, руководитель учитывает мнение команды.
Б	демократический стиль	2	руководитель принимает все решения самостоятельно, не консультируясь с подчиненными.
В	либеральный стиль	3	решения принимаются по закону

Г	ситуационный стиль	4	руководитель предоставляет сотрудникам максимальную свободу в принятии решений и выполнении задач.
		5	руководитель адаптирует свой стиль управления в зависимости от конкретной ситуации и уровня компетентности сотрудников.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	1	4	5

**Задание на установление соответствия
повышенный уровень**

Задание 14.

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие качеств лидера их описанию.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	коммуникационные навыки	1	способность видеть общую картину, планировать на долгосрочную перспективу и принимать обоснованные решения, которые ведут к достижению целей организации
Б	стратегическое мышление	2	умение ясно и убедительно выражать свои мысли, слушать других и обеспечивать обратную связь. Это важно для создания открытой и доверительной атмосферы в команде
В	ответственность	3	умение вдохновлять и мотивировать сотрудников на достижение высоких результатов, поддерживать их энтузиазм и стремление к развитию
Г	мотивация	4	желание и умение обучать и развивать своих подчиненных, помогать им расти профессионально и достигать новых высот
		5	готовность брать на себя ответственность за свои действия и решения, а также за результаты работы команды

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	1	5	3

**Задание на установление соответствия
повышенный уровень**

Задание 15.

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие определений.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	управление	1	управление организацией, подразделением
Б	цель управления	2	это целенаправленное действие на конкретный объект, которое приводит к изменению его состояния или стабилизации для достижения поставленной задачи.
В	задачи управления	3	поддержание производственного процесса
Г	общее управление	4	эффективное использование трудового потенциала и имеющихся ресурсов.
		5	управление отдельной сферой (финансами, персоналом).

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	4	3	1

**Задание с развернутым ответом
Высокий уровень**

Задание 16.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Кто такой менеджер?

Ответ (решение): Менеджер- это руководитель, организатор, который делает свою работу руками других людей. Именно поэтому менеджеру должны быть присущи такие черты, как коммуникабельность, целеустремленность, дипломатичность, умение идти на компромис, умение переубеждать и показывать ценность, ответственность за свои слова и поступки, честность и прозрачность в отношении к людям с которыми он работает.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 17.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Какова сущность современных концепций менеджмента?

Ответ (решение):

Ключевые положения современных концепций менеджмента состоят в следующем: отказ от управленческого рационализма классических школ управления, принятие того, что успех предприятия зависит как от внутренних, так и внешних факторов, их гибкости и адекватности; принятие менеджментом социальной ответственности перед обществом в целом и перед своими работниками; использование в управлении как теории систем, так и ситуационного взгляда на сложившееся положение.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 18.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Что такое принципы менеджмента?

Ответ (решение):

Принципы менеджмента – это важнейшие руководящие правила, основные положения и нормы поведения, руководствуясь которыми органы управления обеспечивают эффективное развитие организации. В идеале принципы управления должны иметь правовое оформление, закрепленное в системе нормативных документов, положений, соглашений, договорных обязательств, законодательных актов и т.д. Первая попытка систематизировать принципы менеджмента была осуществлена Файолем, представителем классической школы.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 19.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Какие требования предъявляют к менеджеру как к руководителю?

Ответ (решение): К основным требованиям относятся: знание специальности, личные качества, личные способности, рабочие приемы, физические возможности, интеллектуальные способности. Функциональные требования включают: понимание людей, качество лидера, знание основ менеджмента, компетентность, умение ставить цели, способность предвидеть события. Дополнительные требования включают в себя следующие характеристики: личная организованность, объективность оценки.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 20.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

В чем заключается эффективность работы руководителя?

Ответ (решение):

Эффективность руководителя заключается в достижении поставленных целей с минимальными затратами (износом) ресурсов и времени. Таким образом, эффективнее тот руководитель, который приносит положительный результат быстрее и дешевле других.

3. КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ПО ВАРИАНТУ 1

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
2.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
3.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
4.	1234	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
5.	5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
6.	5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
7.	1	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
8.	3	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
9.	52341	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
10.	52341	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
11.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
12.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
13.	A2B1B4Г5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
14.	A2B1B5Г3	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
15.	A2B4B3Г1	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
16.	Менеджер- это руководитель, организатор, который делает свою работу руками других людей. Именно поэтому менеджеру должны быть присущи такие черты, как коммуникабельность, целеустремленность, дипломатичность, умение идти на компромис, умение переубеждать и показывать ценность, ответственность за свои слова и поступки, честность и прозрачность в отношении к людям с которыми он работает.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
17.	Ключевые положения современных концепций менеджмента состоят в следующем: отказ от управленческого	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не

	рационализма классических школ управления, принятие того, что успех предприятия зависит как от внутренних, так и внешних факторов, их гибкости и адекватности; принятие менеджментом социальной ответственности перед обществом в целом и перед своими работниками; использование в управлении как теории систем, так и ситуационного взгляда на сложившееся положение.	полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
18.	Что такое принципы менеджмента? Принципы менеджмента – это важнейшие руководящие правила, основные положения и нормы поведения, руководствуясь которыми органы управления обеспечивают эффективное развитие организации. В идеале принципы управления должны иметь правовое оформление, закреплённое в системе нормативных документов, положений, соглашений, договорных обязательств, законодательных актов и т.д. Первая попытка систематизировать принципы менеджмента была осуществлена Файолем, представителем классической школы.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
19.	К основным требованиям относятся: знание специальности, личные качества, личные способности, рабочие приемы, физические возможности, интеллектуальные способности. Функциональные требования включают: понимание людей, качество лидера, знание основ менеджмента, компетентность, умение ставить цели, способность предвидеть события. Дополнительные требования включают в себя следующие характеристики: личная организованность, объективность оценки.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
20.	Эффективность руководителя заключается в достижении поставленных целей с минимальными затратами (износом) ресурсов и времени. Таким образом, эффективнее тот руководитель, который приносит положительный результат быстрее и дешевле других.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов

Шкала оценивания теста

шкала оценивания	интервал баллов
5	27-30
4	21-26
3	14-20
2	0-13

ВАРИАНТ 2

Задание с выбором ответа базовый уровень

Задание 1.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Главное содержание менеджмента – это:

- 1) обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей.
- 2) интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы.
- 3) организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы.
- 4) управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей.
- 5) нет правильных ответов

Ответ: 1234

Обоснование: 1234

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 2.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Каким основным требованиям должен отвечать недельный план менеджера?

- 1) обеспечение эффективного взаимодействия менеджера с персоналом данной и внешних организаций.
- 2) достаточная конкретность, но без лишней детализации.
- 3) сбалансированность по затратам времени на отдельные виды деятельности.
- 4) достаточная гибкость, допускающая в необходимых случаях перестройку в зависимости от конкретных условий.
- 5) обеспечение личного рабочего времени менеджера.

Ответ: 12345

Обоснование: 12345

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 3.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Что лежит в основе менеджмента?

- 1) Планирование (определение целей и задач, разработка стратегий и планов для их достижения).
- 2) Организация (создание структуры компании, распределение ресурсов и задач между сотрудниками).
- 3) Мотивация (стимулирование сотрудников к достижению поставленных целей, создание условий для их профессионального роста и удовлетворенности работой).
- 4) Контроль (мониторинг выполнения планов, оценка результатов и корректировка действий при необходимости).
- 5) Координация (обеспечение согласованности действий всех подразделений и сотрудников для достижения общих целей).

Ответ: 12345

Обоснование: 12345

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 4.

*Прочитайте текст, выберите **все** правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа*

Какие из приведенных принципов относятся к основным принципам управления, сформулированным Ф. Тейлором?

- 1) Разработка оптимальных методов выполнения работы на базе научного изучения затрат времени, движений, усилий.
- 2) Абсолютное следование разработанным стандартам.
- 3) Подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу.
- 4) Оплата по результатам труда: меньше результаты – меньше оплата, больше результаты – больше оплата.
- 5) Использование функциональных менеджеров, осуществляющих контроль по специализированным направлениям.

Ответ: 12345

Обоснование: все

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 5.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какие функции менеджмента относятся к частным?

- 1) Управление производством (регулирование всех элементов и процессов производственной деятельности, начиная от поступления сырья до выпуска готовой продукции).
- 2) Управление ресурсами (создание и использование различных ресурсных фондов, чтобы избежать перебоев и простоев производства).
- 3) Управление снабжением (управление сырьем, материалами, оборудованием и инструментами, создание оптимальных схем для максимальной эффективности с минимальными затратами).
- 4) Управление сбытом (маркетинг) (анализ рынка, реклама и продвижение продукции, выбор и реализация ценовой политики).
- 5) все ответы правильные.

Ответ: 5

Обоснование: все

Задание с выбором ответа
базовый уровень

Задание 6.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

На что приходится основной упор в деятельности менеджеров высшего звена?

- 1) Стратегическое планирование (разработка долгосрочных целей и стратегий компании, определение направлений развития и принятие решений, которые будут влиять на будущее организации).
- 2) Управление ресурсами (эффективное распределение и использование ресурсов компании, включая финансовые, человеческие и материальные ресурсы).
- 3) Лидерство и мотивация (Вдохновение и мотивация сотрудников, создание корпоративной культуры и поддержание высокого уровня вовлеченности и продуктивности команды).
- 4) Управление изменениями (Адаптация к изменениям на рынке, внедрение инноваций и управление процессами трансформации внутри компании).
- 5) все ответы правильные

Ответ: 5

Обоснование: 5

Задание с выбором ответа

базовый уровень

Задание 7.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Каково обязательное условие лидерства?

- 1) умение побеждать в спорах
- 2) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях.
- 3) физическая сила
- 4) ум и выдающиеся способности
- 5) нет правильного ответа

Ответ: 2

Обоснование: Обязательным условием лидерства является обладание властью в определённых формальных или неформальных организациях самого разного уровня и масштаба — от государства или даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или общественных движений и групп.

Задание с выбором ответа

базовый уровень

Задание 8.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

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

- 1) Авторитарный
- 2) Демократический.
- 3) Силовой
- 4) Прагматический
- 5) все ответы правильные

Ответ: 2

Обоснование: Для демократического типа лидерства характерно то, что лидер прислушивается к мнению подчинённых и вовлекает их в принятие решений. Он часто разделяет ответственность за принятие решений между всеми членами команды, но также может принимать их единолично. Демократический стиль ещё называют коллегиальным — из-за вовлечения сотрудников.

Задание на установление последовательности

повышенный уровень

Задание 9.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Жизненный цикл команды обычно проходит через несколько ключевых этапов.

Определите последовательность этих этапов, описанных Брюсом Такманом.

- 4) Формирование (участники команды знакомятся друг с другом, определяют свои роли и задачи. Важно установить общие цели и ожидания).
- 3) Шторминг (начинаются конфликты и разногласия, так как участники команды начинают выражать свои мнения и сталкиваться с различными подходами к работе).
- 2) Нормирование (команда начинает находить общий язык, устанавливаются правила и нормы взаимодействия. Участники начинают работать более слаженно).
- 1) Исполнение (команда достигает высокой продуктивности, участники эффективно сотрудничают и достигают поставленных целей).
- 5) Завершение (проект или задача завершены, команда распускается или переходит к новым задачам. Важно подвести итоги и оценить результаты).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

4	3	2	1	5
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 10.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность формирования имиджа человека.

- 1) Определение цели и стратегии (прежде чем начать работу над имиджем, важно определить, какой образ вы хотите создать и для чего. Например, цель может быть связана с карьерным ростом, улучшением личной жизни или повышением общественного статуса).
- 2) Сбор аналитических данных (на этом этапе проводится анализ текущего состояния и восприятия человека окружающими. Это может включать опросы, интервью и анализ обратной связи).
- 3) Повышение самооценки (важно работать над внутренним состоянием, чтобы уверенность и позитивное отношение к себе отражались во внешнем облике и поведении).
- 4) Изменение внешнего облика (габитарный имидж) (включает работу над внешним видом, стилем одежды, прической и другими аспектами, которые формируют первое впечатление).
- 5) Развитие личностных характеристик (работа над личностными качествами, такими как уверенность, коммуникабельность, харизма и другие, которые помогают закрепить положительный имидж).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 11.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность решения конфликта

- 5) Анализ ситуации (определение причин конфликта, его участников и основных проблем. Важно понять, что именно вызвало разногласия и какие интересы затронуты).
- 2) Ограничение числа участников (сведение к минимуму числа вовлеченных лиц, чтобы избежать эскалации конфликта и сосредоточиться на его разрешении).
- 3) Дополнительная оценка (проведение дополнительного анализа ситуации, если это необходимо. Это может включать сбор дополнительной информации или консультации с экспертами).
- 4) Принятие решения (разработка и выбор стратегии разрешения конфликта. Это может быть компромисс, сотрудничество, уступка или другой подход, в зависимости от конкретной ситуации).
- 1) Реализация решения (внедрение выбранного решения на практике. Важно следить за тем, чтобы все участники конфликта понимали и принимали его)

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

5	2	3	4	1
---	---	---	---	---

Задание на установление последовательности
повышенный уровень

Задание 12.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Формирование карьеры — это процесс, который требует планирования и последовательных действий, установите последовательность этих действий.

- 1) Самоанализ (оцените свои навыки, интересы, ценности и цели).
- 5) Постановка целей (определите краткосрочные и долгосрочные карьерные цели)
- 2) Планирование действий (разработайте план действий для достижения поставленных целей. Включите в него обучение, развитие навыков, участие в проектах и сетевых мероприятиях)

3) Обучение и развитие (постоянно развивайте свои профессиональные навыки и знания. Это может включать курсы, тренинги, чтение профессиональной литературы и участие в конференциях)

4) Нетворкинг (стройте и поддерживайте профессиональные связи. Это поможет вам узнавать о новых возможностях и получать поддержку от коллег и наставников)

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1	5	2	3	4
---	---	---	---	---

Задание на установление соответствия
повышенный уровень

Задание 13.

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие определений критериев менеджмента.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	экономичность	1	соответствие характеристики продукции или услуг стандартам и запросам потребителей.
Б	качество	2	соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов.
В	прибыльность	3	уровень достижения целей компании.
Г	продуктивность	4	соотношение между доходами и суммарными издержками.
		5	соотношение объема продукции за определённый период и затрат ресурсов, соответствующих данному объёму продукции.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	1	4	5

Задание на установление соответствия
повышенный уровень

Задание 14.

Прочитайте текст и установите соответствие

В управлении командой существует несколько форм власти, каждая из которых имеет свои особенности и способы воздействия на подчиненных. Установите соответствие определений видов власти.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	формальная власть (власть должности)	1	основана на способности руководителя применять наказания или угрозы для достижения целей.
Б	власть принуждения	2	основывается на официальных полномочиях, предоставленных должностью. Включает в себя право принимать решения и контролировать их выполнение
В	власть вознаграждения	3	основана на знаниях, опыте и компетентности руководителя, которые признаются и уважаются подчиненными.
Г	экспертная власть	4	основана на личных качествах руководителя, таких как харизма, обаяние и способность вдохновлять.
		5	основывается на способности руководителя предоставлять поощрения, такие как премии, повышение зарплаты или другие бонусы.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	1	5	3

Задание на установление соответствия
повышенный уровень

Задание 15.

Прочитайте текст и установите соответствие

Технологии самоактуализации и повышения эффективности самореализации включают в себя различные методы и подходы, направленные на раскрытие потенциала личности и достижение поставленных целей. Установите соответствие описания видам технологий.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Выполняемая задача		Показатель соответствия	
А	Тайм-менеджмент	1	взаимодействие с профессионалами и наставниками помогает получать ценные советы и поддержку, а также расширять свои возможности
Б	Самоанализ и рефлексия	2	эффективное управление временем помогает лучше организовать свою деятельность, расставить приоритеты
В	Обучение и развитие	3	постоянное обучение и развитие новых навыков способствуют профессиональному и личностному росту.
Г	Нетворкинг и наставничество	4	регулярный анализ своих действий, достижений и ошибок помогает лучше понять свои сильные и слабые стороны, а также определить направления для развития
		5	Поддержание физического и психического здоровья важно для высокой продуктивности и общего благополучия.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г
2	4	3	1

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 16.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

В чем заключается эффективность работника?

Ответ (решение): Эффективность сотрудника – это показатель максимально возможного качества работы за минимум времени. Чем меньше работник потратил времени на выполнение задачи и чем лучше результат, тем выше его эффективность.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 17.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

В чем заключается эффективность работы команды?

Ответ (решение): Эффективность команды — это объем результативной работы, который она может выполнять, если перестанет отвлекаться от самого важного.

Эффективность команды — это не продуктивность ради продуктивности, скорее, это построение качественного рабочего пространства, способствующего плодотворному командному взаимодействию на рабочем месте и улучшению производительности в целом.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 18.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Что предполагает такой принцип управления а Файоля как единоначалие?

Ответ (решение): Единоначалие предполагает подчинение работника только одному начальнику и исполнение его приказов. По мнению А.Файоля, данный метод управления обеспечивает единство мнения, действия и командования, он не нарушает порядок и сохраняет авторитет власти, не ставя работника в затруднительное положение.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 19.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Что такое управление определение?

Ответ (решение): Управление – это осознанное воздействие на участников определенных процессов, осуществляемое с целью придания конкретной направленности их деятельности для получения желаемых результатов. Сущность управления. Управление представляет собой целенаправленное воздействие на определенные процессы, призванное изменить их протекание для достижения необходимого результата или избегания нежелательного результата.

Задание с развернутым ответом
Высокий уровень

Задание 20.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

В чем заключается принцип единства управления?

Ответ (решение): Принцип единства управления заключается в том, что каждый сотрудник или подразделение в организации должно получать указания и быть подотчетным только одному руководителю. Это помогает избежать путаницы и конфликтов, обеспечивая четкость и согласованность в управлении.

3. КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ПО ВАРИАНТУ 2

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	1234	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
2.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
3.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
4.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
5.	5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
6.	5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
7.	2	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
8.	2	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
9.	43215	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
10.	12345	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
11.	52341	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи

12.	15234	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
13.	A2B1B4Г5	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
14.	A2B1B5Г3	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
15.	A2B4B3Г1	1б – полное правильное соответствие 0б – остальные случаи
16.	Эффективность сотрудника – это показатель максимально возможного качества работы за минимум времени. Чем меньше работник потратил времени на выполнение задачи и чем лучше результат, тем выше его эффективность.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
17.	Эффективность команды — это объём результативной работы, который она может выполнять, если перестанет отвлекаться от самого важного. Эффективность команды — это не продуктивность ради продуктивности, скорее, это построение качественного рабочего пространства, способствующего плодотворному командному взаимодействию на рабочем месте и улучшению производительности в целом.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
18.	Единоначалие предполагает подчинение работника только одному начальнику и исполнение его приказов. По мнению А.Файоля, данный метод управления обеспечивает единство мнения, действия и командования, он не нарушает порядок и сохраняет авторитет власти, не ставя работника в затруднительное положение.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
19.	Управление – это осознанное воздействие на участников определенных процессов, осуществляемое с целью придания конкретной направленности их деятельности для получения желаемых результатов. Сущность управления. Управление представляет собой целенаправленное воздействие на определенные процессы, призванное изменить их прохождение для достижения необходимого результата или избегания нежелательного результата.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов
20.	Принцип единства управления заключается в том, что каждый сотрудник или подразделение в организации должно получать указания и быть подотчетным только одному руководителю. Это помогает избежать путаницы и конфликтов, обеспечивая четкость и согласованность в управлении.	Полный правильный ответ на задание оценивается 3 баллами; если допущена одна ошибка/неточность/ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более одной ошибки/ответ неправильный/ ответ отсутствует - 0 баллов

Шкала оценивания теста

шкала оценивания	интервал баллов
5	27-30
4	21-26
3	14-20
2	0-13

1. Типовые тестовые задания

(базовый уровень)

1. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:
 - а) Соотношение прибыли и затрат на управление
 - б) Техничко-экономические показатели
 - в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
 - г) Уровень заработной платы руководителя организации
2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
 - а) Победу в конфликте
 - б) Условия функционирования организации
 - в) Размер заработной платы руководителя
 - г) Способность оказывать влияние на личность и группы людей.
3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство:
 - а) Неформальное;
 - б) Формальное;
 - в) Деструктивное;
 - г) Харизматическое
4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...
 - а) Децентрализация полномочий
 - б) Преобладание неформальных коммуникаций
 - в) Инициативность
 - г) Директивность
5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?
 - а) Квалификация и целеустремления работника;
 - б) Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
 - в) Стабильность его отдачи;
 - г) Все перечисленные.
6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?
 - а) Целеустремленность;
 - б) Решительность;
 - в) Инициативность;
 - г) Всё перечисленное.
7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?
 - а) Всегда;
 - б) Да, если они допущены из-за того, что вы
 - в) не акцентировали внимание на возможности их появления.
 - г) В случае неразумных решений подчинённых;
8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?
 - а) Институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
 - б) «Открытые» менеджеры;
 - в) Социально активные менеджеры;
 - г) Все названные.
9. Что такое валентность вознаграждения?
 - а) Нерегулярность;
 - б) Мера ценности или приоритетности;
 - в) Открытость;
 - г) Индивидуальная направленность;
10. Какие существуют типы лидеров?

- а) Лидеры-организаторы;
 - б) Лидеры-инициаторы;
 - в) Лидеры-эрудиты;
 - г) Все указанные.
11. На чём основана власть специалиста?
- а) На владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
 - б) На взаимопомощи;
 - в) На особом внимании к вопросам эффективности производства;
 - г) На осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.
12. Каково обязательное условие лидерства?
- а) Умение побеждать в спорах;
 - б) Обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
 - в) Физическая сила;
 - г) Ум и выдающиеся способности;
13. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
- а) Авторитарный;
 - б) Демократический;
 - в) Силовой;
 - г) Прагматический.
14. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?
- а) Личная преданность;
 - б) Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
 - в) Неустойчивость в принятии решений;
 - г) Гибкость.
15. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?
- а) Делегирование полномочий;
 - б) Подчинение коллектива;
 - в) Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
 - г) Умение решать организационные проблемы.
16. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?
- а) Стратегическое мышление;
 - б) Восприимчивость к инициативе других;
 - в) Настойчивость;
 - г) Всё сказанное.
17. Чем характеризуется авторитарный режим управления?
- а) Менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
 - б) Подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
 - в) Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
 - г) Всё вышесказанное верно.
18. Чем характеризуется демократический режим управления?
- а) Подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
 - б) Руководитель сохраняет за собой право на все решения;
 - в) Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
 - г) Менеджер не имеет никаких преград для использования власти.
19. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?
- а) Лидер/менеджер не обладает реальной властью;
 - б) Подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
 - в) Нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
 - г) Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

20. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?
- а) Авторитарные наклонности;
 - б) Профессиональные достижения;
 - в) Уровень образования;
 - г) Самореализация;
21. На чем основываются административные методы управления?
- а) На штрафных санкциях.
 - б) На законодательных и нормативных актах;
 - в) На экономических интересах объектов управления;
 - г) На воздействии на социально-бытовые условия работающих;
22. Каковы общие методы управления?
- а) Воспроизводственные и маркетинговые;
 - б) Законодательные и нормативные.
 - в) административные, экономические и социально-психологические;
 - г) сетевые и балансовые;
23. Что такое самоменеджмент?
- а) Организация личной работы руководителя;
 - б) Способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
 - в) Самостоятельность в деятельности менеджера;
 - г) Управление;
24. На чем основываются социально-психологические методы управления?
- а) На воздействии на сознание и социальные условия.
 - б) На морально-психологическом климате;
 - в) На законодательных и нормативных актах;
 - г) На материальном интересе работников;
25. Какое утверждение правомерно для лидера?
- а) Он организует работу;
 - б) Он просто существует;
 - в) Он ведет за собой;
 - г) Он управляет.
26. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:
- а) Авторитетным работником.
 - б) Формальным лидером;
 - в) Неформальным лидером;
 - г) Лидером-новатором.
27. Лидер — это:
- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
 - б) человек, обладающий большой харизмой;
 - в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
 - г) все ответы верны.
28. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:
- а) способам решения конфликтов;
 - б) деловой репутации сотрудника организации;
 - в) имиджу организации;
 - г) производительности труда работников.
29. Власть — это:

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

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

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

Методические рекомендации:

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

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	86 -100% правильных ответов.
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

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

(базовый уровень)

1. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека.
2. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств.
3. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории.
4. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории.
5. Эволюция теорий лидерства: теории влияния.
6. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений.
7. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
8. Типология К. Левина.
9. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.
10. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
11. Индивидуальное лидерство.
12. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера.
13. Теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана.
14. Стили эмоционального лидерства, которые вам приходилось использовать, наблюдать?
15. Авторитетный и наставнический стили: общее и различия.
16. Лидерство - обязательный атрибут успешной команды?
17. Навыки ситуационного лидера.
18. Типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
19. Понятие мотивации. Источники мотивации
20. Изменение мотивации в течение жизни человека.
21. Пирамида потребностей А. Маслоу. Иерархия по Flannes и Вие11.
22. Разница между мотивацией и удовлетворенностью потребностей
23. Связь потребностей, вознаграждения и мотивации.
24. Психологический контракт, чем он отличается от трудового контракта?
25. Суть метода «кнута и пряника». В каких условиях он может быть использован?

26. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?

27. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?

28. Какие методы мотивации вы бы использовали, чтобы укрепить сотрудничество и улучшить работу в командах?

30. Теории Х и Y Мак-Грегора. Чем обусловлена приемлемость использования теории Х и Y Мак-Грегора?

31. Факторы мотивации Герцберга. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?

32. Теория Э. Мейо: достоинства и недостатки.

33. Теория Г. Эмерсона: сущность, принципы производительности.

34. Теория ERG Альдерфера

35. Теория ожиданий Виктора Врума.

36. Теория справедливости.

37. Теория Портера-Лоулера.

38. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.

39. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.

40. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.

41. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.

42. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.

43. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона - Яго.

44. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.

45. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.

46. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.

47. Качества, которыми должен обладать человек, чтобы конфликтов не было.

48. Плохое и хорошее в конфликте.

49. Спор - это конфликт? Почему?

50. Конфликт между двумя лицами: может ли туда вступить третий?

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

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

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

2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

3. Разноуровневые задачи и задания (повышенный уровень)

Задание №1. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

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

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

Уволить несогласного лидера;

Проигнорировать его мнение;

Привлечь на свою сторону;

Прочее (обосновать).

Пример решения ситуации:

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

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

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

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

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

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

Неформальный лидер влияет на сплоченность коллектива. Сплоченность - это мера тяготения членов коллектива друг к другу. Высокосплоченная группа - это группа, члены которой испытывают сильную тягу друг к другу и считают себя похожими. Поскольку сплоченный коллектив хорошо работает, высокий уровень сплоченности повышает эффективность всей организации. У высокосплоченных групп бывает меньше проблем в общении, а те, что бывают, - менее серьезные, чем у других. У них меньше

недопонимания, напряженности, враждебности и недоверия. Отрицательно высокая сплоченность коллектива может сказаться при несовпадении целей коллектива и его руководства.

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

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

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

Методические рекомендации:

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

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

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

4. Практическое (прикладное) задание *(высокий уровень)*

Задание №1. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух

сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации?

Объясните свое поведение.

Ответ:

В этой ситуации я просто пройду мимо, не буду ввязываться в конфликты с моими коллегами, если они не работают, то пускай этим занимается руководство.

Задание №2. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную - молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае?

Объясните свое поведение.

Ответ:

Это конечно не красивая ситуация, со стороны подчинённой, если она болеет, то должна сидеть дома. Я бы подошел и спросил как её самочувствие и что она там делает. Спокойно бы сказал, что работать не кому, и необходимо как можно скорее явиться на работу.

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

Вопрос. В чем причина конфликта?

Определите конфликтную ситуацию.

Ответ:

Диагностическая карта конфликтной ситуации:

Категория	Классификационный признак конфликта	Характерные особенности
Типология конфликта	Межличностный конфликт	Столкновение людей, чьи нормы поведения или методы работы взаимно исключают друг друга или несовместимы в данной ситуации
	Горизонтальный конфликт	Охватывает рядовых сотрудников, не находящихся в подчинении друг друга
	Конфликт вызван трудовым процессом	Возник в производственной деятельности в ходе производственного процесса
	Конфликт вызван психологическими особенностями человеческих взаимоотношений	Плохая психологическая коммуникация, антипатия, действия руководителя
	Конфликт вызван личным своеобразием членов трудового коллектива	Неумение и нежелание контролировать свои эмоции, агрессивность, некоммуникабельность
	Деструктивный конфликт	Это разногласие, приводящее к негативным последствиям, влияющим не только на результат труда, но и на микроклимат в коллективе
	Конфликт типа схваток	Обе стороны могут не рассчитывать на компромисс, необходимо вмешательство руководства
	Открытый конфликт	Ссора, спор

	Неоправданный конфликт	Необоснован, с позиции осуществления контроля над деятельностью другого лица, без имеющихся на то оснований
	Локальный конфликт	Охватывает отдельное структурное подразделение
	Антагонистический конфликт	Сопровождается неуступчивостью и непримиримостью сторон
	Социально-трудовой конфликт	Вызван несовпадением частных и общих интересов
	Субъективный конфликт	Возник из-за мотивации, поведения, целей участников конфликта
Причины конфликта	Информация	Спорный вопрос профессиональной деятельности и правильности выполнения должностных обязанностей
	Структурные факторы	Вопрос социального статуса в рамках организации.
	Несовпадение позиций	Разногласия между субъектами по поводу профессиональной деятельности
	Особенности восприятия	Возникновение негативной реакции одного человека на другого
	Ценностные факторы	Принципы, которые провозглашаются одними и отвергаются другими
	Предрасположенность к конфликту	Индивидуальные особенности личности и ее психологическое состояние
	Формирование агрессивных реакций	Предрасположенность сторон к конфликтам

Задание №4. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя?

Опишите возможные варианты.

Ответ: Административная функция позволяет руководителю принимать и увольнять работников. В данном случае вновь принятый работник не находится в прямом подчинении у руководителя компании, а должен работать под началом заместителя. Правильно было бы согласовать прием на работу, ведь каждая деятельность предполагает свой круг полномочий и ответственности. Неспособность принятого работника выполнять свои обязанности может иметь различные причинно-следственные связи – некомпетентность в вопросах, или предвзятое отношение непосредственного руководителя. Служебная записка должна быть рассмотрена руководителем, а факты неисполнения должностных обязанностей или их неверное выполнение, подвергнуты анализу с последующей аттестацией на рабочем месте. Руководителю необходимо провести индивидуальную беседу со всеми сторонами, чтобы принять правильное решение.

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

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ответ: Диагностическая карта конфликтной ситуации:

Категория	Классификационный признак конфликта	Характерные особенности
Типология конфликта	Межличностный конфликт	Столкновение людей, чьи нормы поведения или методы работы взаимно исключают друг друга или несовместимы в данной ситуации
	Вертикальный конфликт	Охватывает работников, подчиняющихся друг другу
	Конфликт вызван трудовым процессом	Возник в производственной деятельности в ходе производственного процесса
	Конфликт вызван психологическими особенностями человеческих взаимоотношений	Возможные ошибочные действия руководителя и подчиненного
	Конфликт вызван личным своеобразием членов трудового коллектива	Неприятие критики в свой адрес, самолюбие, такт
	Конструктивный конфликт	Затрагивает вопросы деятельности организации и ее сотрудников
	Конфликт типа дебатов	Обе стороны могут рассчитывать на компромисс
	Скрытый конфликт	Действия исподтишка, скрытие намерений
	Неоправданный конфликт	Необоснован, с позиции конструктивности урегулирования
	Локальный конфликт	Охватывает отдельное структурное подразделение
	Антагонистический конфликт	Сопровождается неуступчивостью и непримиримостью сторон
	Социально-трудовой конфликт	Вызван несовпадением частных и общих интересов
	Субъективный конфликт	Возник из-за мотивации, поведения, целей участников конфликта
Причины конфликта	Информация	Спорный вопрос профессиональной деятельности и правильности выполнения должностных обязанностей
	Структурные факторы	Вопрос социального статуса в рамках организации.
	Несовпадение позиций	Разногласия между субъектами по поводу профессиональной деятельности
	Особенности восприятия	Возникновение негативной реакции одного человека на другого
	Ценностные факторы	Предпочтения, предрассудки
	Предрасположенность к конфликту	Предполагаемые факторы: консерватизм

		мышления; нежелание преодолеть устоявшиеся традиции, взгляды; стремление доминировать в трудовом коллективе; излишняя принципиальность и прямолинейность; эмоциональные качества (обидчивость, упрямство, раздражительность и пр.)
	Формирование агрессивных реакций	Предрасположенность сторон к конфликтам

Методические рекомендации:

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

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

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

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
2. Выявление лидерских характеристик в команде.
3. Гендерный аспект социального лидерства.
4. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
5. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.
6. Командные роли и взаимоотношение ролей в команде.
7. Командный консалтинг.
8. Лидерство и власть: общее и специфичное.
9. Лидерство и управление в современном обществе.
10. Лидерство как компетенция командообразования.
11. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
12. Личностный ресурс современного лидера.
13. Ловушки в командном консалтинге и в интервенциях.
14. Методы рационального мышления в командном развитии.
15. Обучение и развитие членов команды.

16. Общие подходы к типологизации лидерства.
17. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.
18. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типалидерства.
19. Организационная культура и командное строительство.
20. Основные типы компетенций лидера.
21. Основные формы поведения: ориентированное на задачу, интеракционное, эгоцентричное.
22. Особенности командообразования в современной социальной организации.
23. Оценка и отбор лидеров в команде.
24. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт - специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.
25. Понятие лидерства в теориях менеджмента.
26. Понятие о современной технологии лидерства.
27. Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
28. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
29. Понятие социального конфликта, его виды.
30. Преимущества работы в команде.
31. Признаки командной работы.
32. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.
33. Проблемы психологической совместимости членов команды.
34. Программа стрессоустойчивости для команды.
35. Профессионализм и личностные характеристики лидера.
36. Псевдокоманды. Временные команды.
37. Психологические основы формирования профессиональной команды.
38. Рабочая группа и команда: сравнительный анализ.
39. Развитие межличностной компетентности членов команды.
40. Роль репертуар членов команды. Временные команды.
41. Роль концепции.
42. Роль и обязанности руководства в командном развитии.
43. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
44. Руководитель как субъект организации командной деятельности.
45. Сильные и слабые стороны командной деятельности в организации.
46. Сотрудничество и кооперация в команде.
47. Социальная психология о лидерстве и лидерах.
48. Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
49. Социология управления о роли лидера в современной организации.
50. Социометрия в действии как метод исследования отношений в команде.
51. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды.
52. Стратегии поведения личности в социальном конфликте.
53. Теоретические подходы к проблеме командообразования.
54. Теории лидерства.

55. Теории формирования команд.
56. Типология лидерства.
57. Управленческий инструментарий лидера в команде.
58. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды.
59. Цели и задачи команды.
60. Частные формы командной работы в практике управления. Типы командообразований.
61. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
62. Эффективное управление эмоциями в команде.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

Лист изменений и дополнений

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