

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф.ГОРБАЧЕВА»
Филиал КузГТУ в г. Белово



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала
КузГТУ в г. Белово
И.К. Костинец

Рабочая программа дисциплины

Лидерство и командообразование

Специальность «38.05.01 Экономическая безопасность»

Специализация «01 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Присваиваемая квалификация
"Экономист"

Формы обучения

очно-заочная

год набора 2023

Белово 2023

Рабочую программу составил: к.э.н., доцент Колечкина И.П.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Экономики и информационных технологий»

Протокол № 10 от «13» мая 2023 г.

Заведующий кафедрой: Верчагина И.Ю.

Согласовано учебно-методической комиссией по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Протокол № 9 от «16» мая 2023 г.

Председатель комиссии: Колечкина И.П.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Лидерство и командообразование", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.

Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.

Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.

Обладает способностью нетерпимо относиться к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

Результаты обучения по дисциплине:

Знать:

- основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы;
- технологии межличностной и групповой коммуникации
- основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием;
- основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни основы дефектологии и сущность инклюзивного образования;
- основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия экстремизма, терроризма, коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества;

Уметь:

- устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу;
- эффективно планировать и контролировать собственное время;
- использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения;
- планировать траекторию своего профессионального развития;
- применять базовые дефектологические знания;
- формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности;

Владеть:

- основными методами и приемами социального взаимодействия в команде;
- методами управления собственным временем и профессиональным развитием;
- технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков;
- методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни;
- навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями;
- навыками формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины "Лидерство и командообразование" в структуре ОПОП специалитета

Для освоения дисциплины необходимы знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности, полученные в рамках изучения следующих дисциплин: «Безопасность жизнедеятельности», «Основы управленческой экономики».

Дисциплина «Лидерство и командообразование» относится в структуре ОПОП к базовой части Блока 1 .Б.05.01 рабочего учебного плана направления подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность» профиль «01 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» (специалитет).

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

Общая трудоемкость дисциплины "Лидерство и командообразование" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 2/Семестр 4			
Всего часов			144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции			6
Лабораторные занятия			
Практические занятия			8
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа			94
Форма промежуточной аттестации			экзамен

4. Содержание дисциплины "Лидерство и командообразование", структурированное по разделам (темам)

4.1. Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Модуль 1 Введение в лидерство. Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства. Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.			1
Модуль 2 Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство. Тема 2.1. Лидер и руководитель – сходство и различие. Смешение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов.			0,5

Тема 2.2. Руководитель и лидер – две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя			
Модуль 3. Лидерство в современной организации. Тема 3.1. Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации Тема 3.2. Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Законы коммуникаций. Самообучающаяся организация			1
Модуль 4. Развитие лидерских качеств. Тема 4.1. Лидер – первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию. Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности. Лидер-вдохновитель. Тема 4.2. Управление присвоением знаний. Саморегуляция и самоменеджмент. Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера.			0,5
Модуль 5. Формирование команды - основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования проектных команд. Тема 5.1. Суть и история появления термина «команда» применительно к рабочей группе. Команда и группа. Групповая динамика, стадии развития группы. Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы. Тема 5.2. Принципы управления групповой динамикой. Типы команд. Ролевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды			1
Модуль 6. Команда: условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности. Тема 6.1. Доктрина командного менеджмента. Условия возникновения команды. Принципы работы команды. Социально-психологическая структура команды. Тема 6.2. Условия осуществления командной работы. Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды. Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе			0,5
Модуль 7. Возможности и риски командообразования в современной организации. Тема 7.1. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д. Тема 7.2. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде.			0,5
Модуль 8. Технологии управления командообразованием. Тема 8.1. Феномены взаимовлияния. Условия формирования атмосферы доверия Тема 8.2. Организация и координация работы команды. Виды тимбилдинга			1
Итого			6

4.2. Практические (семинарские) занятия

Тема занятия	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Модуль 1 Введение в лидерство. Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства. Тема 1.2 Лидерство на			0,5

основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству			
Модуль 2 Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство. Тема 2.1. Лидер и руководитель – сходство и различие. Смещение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов. Тема 2.2. Руководитель и лидер – две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.			0,5
Модуль 3. Лидерство в современной организации. Тема 3.1. Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации. Тема 3.2. Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. ы Законы коммуникаций. Самообучающаяся организация.			0,5
Модуль 4. Развитие лидерских качеств. Тема 4.1. Лидер – первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию. Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности. Лидер-вдохновитель. Тема 4.2. Управление присвоением знаний. Саморегуляция и самоменеджмент. Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера			2
Модуль 5. Формирование команды - основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования проектных команд. Тема 5.1. Суть и история появления термина «команда» применительно к рабочей группе. Команда и группа. Групповая динамика, стадии развития группы. Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы. Тема 5.2. Принципы управления групповой динамикой. Типы команд. Ролевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды.			0,5
Модуль 6. Команда: условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности. Тема 6.1. Доктрина командного менеджмента. Условия возникновения команды. Принципы работы команды. Социально-психологическая структура команды. 6.2. Условия осуществления командной работы. Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды. Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.			2
Модуль 7. Возможности и риски командообразования в современной организации. Тема 7.1. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д. Тема 7.2. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде.			1
Модуль 8. Технологии управления командообразованием. Тема 8.1. Феномены взаимовлияния. Условия формирования атмосферы доверия. Использование феномена групповой жизнедеятельности для управления командообразованием. Тема 8. 2. Организация и координация работы команды. Организация и координация работы команды. Виды тимбилдинга.			1
Итого			8

4.3. Самостоятельная работа обучающегося и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Изучение тем курса по рекомендуемым материалам.			18
Выполнение заданий в системе MOODL.			17
Подготовка к деловым и ролевым играм.			6
Написание и подготовка к защите реферата.			15
Написание эссе.			8
Подготовка библиографического обзора.			6
Подготовка к итоговому тесту.			10
Подготовка к экзамену.			14
Итого			94

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Лидерство и командообразование"

5.1. Паспорт фонда оценочных средств

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине(модуля)	Уровень
Текущий опрос по разделу курса, реферат, тестирование.	УК-11	Имеет представление морали последствиях коррупционного поведения.	Знать: - основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия экстремизма, терроризма, коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества; Уметь: - формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности; Владеть: - навыками формирования нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.	Высокий или средний

УК-3	Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.	Знать: - основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; Уметь: - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу; Владеть: - основными методами и приемами социального взаимодействия в команде;
УК-6	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.	Знать: - основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; - основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; Уметь: - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - планировать траекторию своего профессионального развития; Владеть: - методами управления собственным временем и профессиональным развитием; - технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни;
УК-9	Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в	Знать: - основы дефектологии и сущность инклюзивного образования; Уметь: - применять базовые дефектологические знания; Владеть:

		ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.	- навыками общения с собеседником психофизиологическими особенностями;	
Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено. Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено. Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.				

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут проводиться как при непосредственном взаимодействии педагогического работника с обучающимися, так и с использованием ресурсов ЭИОС филиала КузГТУ, в том числе синхронного и (или) асинхронного взаимодействия посредством сети «Интернет».

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Оценочными средствами для проведения текущего контроля успеваемости и контроля самостоятельной работы являются: контрольные вопросы, задания для самостоятельной работы: написание рефератов и эссе. Выполнение контрольных тестовых заданий.

5.2.1.1. Примерные темы рефератов

Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация.

1. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации.
2. Лидерство на стадии создания организации.
3. Лидерство на стадии среднего возраста организации.
4. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.
5. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
6. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
7. Обучающиеся лидеры.
8. Лидерство руководителей и лидерство компаний.
9. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
10. Лидерство и проблемы преемственности.
11. Лидерство в глобальном мире.
12. Заменители лидерства и их развитие в организации.
13. Трансформационное преобразующее лидерство.
14. Самосознание менеджера и путь к лидерству
15. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
16. Причины перехода к командному типу управления.
17. Типология команд.
18. Этапы становления эффективной команды.
19. Отличия понятий «группа» и «команда».
20. Принципы формирования эффективной команды.
21. Выработка и принятие групповых норм и правил.
22. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
23. Типы лидеров.
24. Современные теории лидерства.
25. Сотрудничество и кооперация в команде.
26. Классификация и описание групповых ролей.
27. Особенности принятия групповых решений.
28. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
29. Управленческие команды лидеров.
30. Особенности работы с командой на этапе изменений.

31. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
32. Методы повышения эффективности командной работы.
33. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
34. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
35. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
36. Потенциальные возможности командного развития.
37. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
38. Современные методы и модели командообразования.
39. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

5.2.1.2. Примерные темы эссе

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции?
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
13. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
16. Команда, ее миссия и командные отношения.
17. Факторы влияющие на образование команды.
18. Формы субкультуры управленческих групп.
19. Управленческие команды лидеров.
20. Методы и этапы формирования команд.
21. Организация командной работы над проектом.
22. Основные модели управления командой проекта.
23. Технология создания команды.
24. Структура команды.
25. Особенности командообразования.
26. Особенности командообразования.
27. Команда как вид малой группы.
28. Делегирование полномочий в целях командообразования.

Критерии оценивания:

Оценивание происходит в два подхода:

1 подход – оценивается доклад обучающегося на практическом занятии; 2 подход – оценивается содержание и оформление реферата.

1 подход:

«**Отлично**», если студент качественно, доступно и полностью раскрыл тему реферата (эссе) и дал краткую информацию студентам под запись;

«**Хорошо**», если студент качественно, но не полностью, раскрыл тему реферата (эссе) и дал краткую информацию студентам под запись;

«**Удовлетворительно**», если студент не полностью и не качественно раскрыл тему реферата (эссе) и отсутствовала краткая информация студентам под запись;

«**Неудовлетворительно**», если студент полностью не справился с выполнением задания.

2 подход:

«**Отлично**», если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы;

«Хорошо», если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям;

«Удовлетворительно», если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы; **«Неудовлетворительно»**, если студент полностью не справился с выполнением задания.

5.2.1.3. Пример тестовых заданий по дисциплине «Лидерство и командообразование» (текущая оценка):

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

- а) Теория влияния.
- б) Теория личностных качеств.
- в) Теория великого человека.
- г) Поведенческая теория.

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

- а) Методы управления.
- б) Способ контроля.
- в) Характер принятия решения.
- г) Стилль поведения лидера.

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

- а) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки.
- б) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки.
- в) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки.
- г) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

4. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- а) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников.
- б) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы.
- в) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения.
- г) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием.

5. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- а) Демократическое лидерство.
- б) Индивидуализированное лидерство.
- в) Авторитарное лидерство.
- г) Ситуационное лидерство.

6. Перечислите навыки ситуационного лидера.

- а) Диагностика, гибкость и партнерство.
- б) Делегирование, поддержка и указание.
- в) Наставничество, диагностика и поддержка.
- г) Партнерство, делегирование и гибкость.

7. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

8. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является:

- а) личный экономический интерес;
- б) производительность труда;
- в) неденежное вознаграждение;
- г) благоприятные условия труда.

9. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это:

- а) рабочая группа;
- б) общество;
- в) команда;
- г) коллектив.

10. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- а) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- б) Формирование, шторм, нормирование, работа.
- в) Становление, работа, контроль, расформирование.
- г) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

11. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- а) Нормирования
- б) Контроля.
- в) Расформирования.
- г) Работы.

12. В соответствии с классификацией ролей Р.М. Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это:

- а) вдохновитель команды;
- б) мотиватор;
- в) генератор идей;
- г) исполнитель.

13. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- а). Вдохновитель, контролер, специалист, генератор.
- б) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор.
- в) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер.
- г) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

14. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это:

- а). Менеджмент.
- б). Власть.
- в) Партнерство.
- г) Лидерство.

Критерии оценивания:

«Отлично», если студент справился с более с 85 % тестов;

«Хорошо», если студент справился от 71 по 84 % тестов;

«Удовлетворительно», если студент справился от 51 по 70 % тестов;

«Неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50% задания.

Шкала оценивания Шкала оценивания:

[0 _____ 50%] [51% _____ 70%] [71% _____ 84%] [85% _____ 100%]
2 3 4 5

5.2.2. Оценочные средства при промежуточной аттестации

При промежуточной аттестации проверяется сформированность компетенций, обозначенных в рабочей программе.

Исходя из определения компетенции — «ситуативная категория, выражается в готовности к осуществлению Деятельности в конкретной профессиональной ситуации» – в целях оценивания сформированности компетенций приводятся конкретные профессиональные ситуации (задания)).

5.2.2.1 Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
2. Методы исследования лидерства.
3. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
4. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
5. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства
6. Статус лидера. Функции лидера.
7. Менеджер и лидер: базовые отличия
8. Руководитель и лидер в организациях: общее и отличие
9. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
10. Сущность и характеристика стилей лидерства по К. Левину применительно к управлению организацией.
11. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
12. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства.
13. Сущность лидерства и руководства.
14. Взаимовлияние лидера и малой группы в организациях.
15. Особенности харизматического лидерства в группе.
16. Ситуационный подход к исследованию лидерства
17. Поведенческий подход к лидерству.
18. Имплицитная теория лидерства.
19. Этапы становления лидера.
20. Основные сходства и различия типов лидерства.
21. Обучение лидерству.
22. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
23. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
24. Определение команды, типология команд.
25. Охарактеризуйте виды команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
26. Основные характеристики группы и коллектива в организации. Малая группа.
27. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
28. Управленческий цикл и работа с сотрудниками в рамках управленческого цикла.
29. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
30. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точности принимаемого решения.
31. Авторитет как условие лидерства.
32. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
33. Многоуровневая структура личности лидера.
34. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
35. Современные отечественные концепции по построению команд.
36. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
37. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
38. Принципы и основные этапы командообразования.
39. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
40. Современные исследования гендерной психологии лидерства.
41. Команда – сущность, определение. Команда и динамика развития группы.
42. Типы команд и специфика управления каждым типом команд
43. Ролевые концепции эффективной команды, теория Белбина и ее практические приложения.
44. Специфика производственных команд.
45. Тимбилдинги - возможности, ограничения и недостатки их использования.
46. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия.

47. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.

48. Технология создания команды.

Критерии оценивания экзамена:

«Отлично» – раскрытый ответ на два теоретических вопроса, а также выполнено задание (задача, тест, кейс - на усмотрение преподавателя).

«Хорошо» – раскрытый ответ на один теоретический вопрос, а также выполнено задание (задача, тест, кейс - на усмотрение преподавателя).

«Удовлетворительно» – поверхностный ответ на один из двух теоретических вопросов, а также дан нечеткий ответ на задание выполнено задание (задача, тест, кейс -на усмотрение преподавателя). «Неудовлетворительно» – студент полностью не справился с вопросами.

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

1. Текущий контроль успеваемости обучающихся, осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующей темы обучающиеся, по распоряжению педагогического работника, убирают все личные вещи, электронные средства связи и печатные источники информации.

Для подготовки ответов на вопросы обучающиеся используют чистый лист бумаги любого размера и ручку. На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости.

Научно-педагогический работник устно задает два вопроса, которые обучающийся может записать на подготовленный для ответа лист бумаги.

В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени листы бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

Результаты текущего контроля доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Обучающиеся, которые не прошли текущий контроль успеваемости в установленные сроки, обязаны пройти его в срок до начала процедуры промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с расписанием промежуточной аттестации.

Результаты прохождения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся учитываются при оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся.

2. Промежуточная аттестация обучающихся проводится после завершения обучения по дисциплине в семестре в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием промежуточной аттестации.

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей программой формам текущего контроля успеваемости;

2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

Для успешного прохождения аттестационного испытания обучающийся в течение времени, установленного научно-педагогическим работником, осуществляет подготовку ответов на два вопроса, выбранных в случайном порядке.

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения аттестационного испытания.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации.

По истечении указанного времени, листы с подготовленными ответами на вопросы обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов промежуточной аттестации.

В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов промежуточной аттестации соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС филиала КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС филиала КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

6. Учебно-методическое обеспечение

6.1. Основная литература

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511178>.

2. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511424>.

3. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510594>.

6.2. Дополнительная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520204>.

2. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518178>.

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511888>.

4. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510924>.

5. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512742>.

1. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513927>.

6.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотека КузГТУ <https://elib.kuzstu.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>

6.4. Периодические издания

1. Вестник государственного и муниципального управления: культурно-просветительский и образовательный журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=33708>
2. Менеджмент в России и за рубежом: журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9628>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Официальный сайт Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Режим доступа: <https://kuzstu.ru/>.
2. Официальный сайт филиала КузГТУ в г. Белово. Режим доступа: <http://belovokyzgty.ru/>.
3. Электронная обучающая система филиала КузГТУ в г. Белово. Режим доступа: <http://eos.belovokyzgty.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/defaultx.asp?>
5. Национальная электронная библиотека. Режим доступа: <http://нэб.рф/>
6. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Лидерство и командообразование"

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности, объемы самостоятельной работы по каждой дисциплине (модулю) практике, государственной итоговой аттестации, устанавливаются в учебном плане.

Самостоятельная работа по дисциплине (модулю), практике организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (модуля), программы практики в следующем порядке:

- 1.1. Содержание знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, которые будут сформированы в процессе освоения дисциплины (модуля), практики.

- 1.2. Содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде филиала КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

- 1.3. Содержание основной и дополнительной литературы.

2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу в следующем порядке:

- 2.1. Выполнение практических и (или) лабораторных работы и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

- 2.2. Подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

- 2.3. Подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к преподавателю, который ведёт дисциплину. Время проведения консультаций устанавливается в расписании консультаций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Libre Office

2. Mozilla Firefox
3. Google Chrome
4. Opera
5. Yandex
6. Microsoft Windows
7. ESET NOD32 Smart Security Business Edition

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование"

1. Учебная аудитория № 310 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами обучения:

- посадочные места – 36.
- рабочее место преподавателя;
- ученическая доска;
- переносная кафедра;
- проекционный экран;
- проектор Mitsubishi XD250U, максимальное разрешение 1024x768;
- переносной ноутбук;
- интерактивная доска Smart Board SB 680.
- общая локальная компьютерная сеть Интернет.
- программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows7, пакеты программных продуктов Office 2007 и 2010, средство антивирусной защиты ESET Endpoint Antivirus;
- программный комплекс Smart для интерактивных комплектов.

2. Специальное помещение № 219 (научно-техническая библиотека), компьютерный класс №209, оснащенные компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду филиала для самостоятельной работы обучающихся.

11. Иные сведения и (или) материалы

Образовательный процесс осуществляется с использованием как традиционных так и современных интерактивных технологий.

В рамках аудиторных занятий применяются следующие интерактивные методы:

- разбор конкретных примеров;
- мультимедийная презентация.

2. Проведение групповых и индивидуальных консультаций осуществляется в соответствии с расписанием консультаций по темам, заявленным в рабочей программе дисциплины, в период освоения дисциплины и перед промежуточной аттестацией с учетом результатов текущего контроля.

