



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра прикладной информатики и документоведения

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета сервиса и рекламы

В.К. Карнаухова

«20» июня 2019 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля)

**Б1.В.ДВ.4.1.Эффективное лидерство
и управление командой**

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля)).

Направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Тип образовательной программы:

прикладной бакалавриат

(академический или прикладной бакалавриат)

Направленность (профиль) подготовки:

**Администрирование и документирование
процессов управления персоналом**

Квалификация выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК факультета сервиса
и рекламы

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 9 от «19» июня 2019 г.

Протокол № 12 от «18» июня 2019 г.

Председатель  В.К. Карнаухова

Зав. кафедрой  А.В. Рохин

Иркутск 2019 г.

Содержание

	<i>стр.</i>
1. Цели и задачи дисциплины (модуля):	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	4
5. Содержание дисциплины	5
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины	5
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	5
5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий	6
6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	6
6.1. План самостоятельной работы обучающихся	6
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся ..	7
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (<i>при наличии</i>)	7
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):	7
а) основная литература	7
б) дополнительная литература	8
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	8
10. Образовательные технологии	9
11. Оценочные средства (ОС):	11

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Дисциплина «Эффективное лидерство и управление командой» предназначена для комплексного изучения различных аспектов работы групп и команд с использованием разного объема властных полномочий. Глубокое понимание предмета достигается за счет изучения в рамках курса основных элементов теории и практики, связанных с лидерством, мотивацией и внутренней групповой динамикой. Материал курса в значительной степени опирается на методический материал современной западной учебной и периодической литературы по управлению и предпринимательству.

Задачи:

- изучение теоретических основ формирования и развития команды и командной работы; развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп;
- формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности;
- изучение технологии создания команды;
- формирование навыков эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде;
- развитие способности психологического самоанализа и самопознания себя и других людей.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Эффективное лидерство и управление командой»(далее – дисциплина) находится в вариативной части блока учебного плана. Приступая к изучению данной дисциплины, обучающийся должен:

иметь базовые знания:

- правила работы на персональном компьютере;
- правила организации документационного обеспечения управления, архивного хранения документов;
- правила оформления и составления управленческих документов.

уметь:

- использовать персональный компьютер в профессиональной деятельности;
- использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;
- составлять и оформлять управленческие документы.

владеть:

- основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией;
- компьютерными технологиями в профессиональной деятельности.

Для изучения дисциплины необходим объем знаний, умений и компетенций, получаемых студентами при изучении следующих дисциплин:

Дисциплина	Требования к выходным знаниям, умениям
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	Обучающийся должен знать базовые понятия, методики и технологии мотивации и стимулирования персонала
«Организационное поведение»	Обучающийся должен знать базовые понятия. Методики диагностики организационного поведения и основы формирования корпоративной культуры.

Рассматриваемая дисциплина предшествует изучению следующих дисциплин:

- преддипломная практика
- государственная итоговая аттестация

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике(ПК-8).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- позитивные и проблемные зоны своей будущей профессии,
- иметь представления о целях и методах управления персоналом,
- место кадрового менеджмента в системе управления предприятия,

Уметь:

- применять методы мотивации и стимулирования работников,
- определять роль и место подразделения по управлению человеческими ресурсами предприятия,

Владеть навыками:

- реферирования;
- поиска и обработки информации по проблеме исследования.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы очное обучение

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего)	36	–	–	36	–
Лекции	–	–	–	–	–
Семинары (С)	36	–	–	36	–
Самостоятельная работа (всего)	36	–	–	36	–
Вид промежуточной аттестации (зачет)	зачет	–	–	+	–
Контактная работа	36	–	–	36	–
Общая трудоемкость: часы	72	–	–	72	–
зачетные единицы	2	–	–	2	–

заочное обучение

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего)	20	–	–	20	–
Лекции	8	–	–	8	–
Семинары (С)	12	–	–	12	–
Самостоятельная работа (всего)	48	–	–	48	–
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4	–	–	4	–
Контактная работа	20	–	–	20	–
Общая трудоемкость: часы зачетные единицы	72	–	–	72	–
	2	–	–	2	–

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. ЛИДЕРСТВО

- 1.1. Общие представления о лидерстве.
- 1.2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения
- 1.3. Ситуационное лидерство
- 1.4. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта
- 1.5. Замена и нейтрализация лидерства
- 1.6. Вопросы для обсуждения и самопроверки.
- 1.7. Литература раздела.

Раздел 2. МОТИВАЦИЯ.

- 2.1. Общие представления о мотивации.
- 2.2. Содержательные модели мотивации.
- 2.3. Процессуальные теории мотивации.

Раздел 3. КОМАНДА

- 3.1. Общее представление о командах.
- 3.2. Ролевая структура команд. Команды менеджеров
- 3.3. Команда. Практические аспекты

5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин
1.	Государственная итоговая аттестация	1-3
2.	Практика	1-3

5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практ. занятия	СРС	Контроль	Всего
1.	Раздел 1. Лидерство	6	12	6	–	24
2.	Раздел 2. Мотивация.	6	12	6	–	24
3.	Раздел 3. Команда	6	12	6	–	24
Итого:		18	36	72	18	72

6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела(модуля) и темы дисциплины	Наименование практических работ	Трудо-емкость (часы)	Оценочные средства	Форми-руемые компетенции
1	1.	Лидерство	12	Ситуационные игры, тренинги, тесты	ОПК-7; ПК-4 ПК-5; ПК-8
	2.	Мотивация.	12	Ситуационные игры, тренинги, тесты	ОПК-7; ПК-4 ПК-5; ПК-8
	3.	Команда	12	Ситуационные игры, тренинги, тесты	ОПК-7; ПК-4 ПК-5; ПК-8

6.1. План самостоятельной работы обучающихся

№ нед .	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуема я литература	Количество часов
1-5	Раздел 1. Лидерство	Подготовка к практической работе	Вопросы для самостоятельного изучения	Раздел 8	24
6-11	Раздел 2. Мотивация .	Подготовка к практической работе	Вопросы для самостоятельного изучения	Раздел 8	24
12-16	Раздел 3. Команда	Подготовка к практической работе	Вопросы для самостоятельного изучения	Раздел 8	24

Задания для самостоятельной работы обучающихся

1. Лидерство и социальное лидерство.
2. Лидерство и социальные характеристики личности.
3. Индивидуально-типологические особенности лидерства в современном российском обществе.
4. Женщины в бизнесе.
5. Женщины в политике.
6. Женщины в науке.
7. Лидерство, власть и управление в современном обществе.
8. Лидерство и аутсайдерство.
9. Влияние социальных трансформаций на формирование лидерства.
10. Типичное и специфичное в лидерстве.

11. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
12. Коммуникативная компетентность лидера: характеристики и основные проявления.
13. Мотивационные особенности формирования лидерской позиции.
14. Мотиваторы и демотиваторы формирования лидерской позиции.
15. Социальное лидерство и гендерные особенности.
16. Понятие о реальной команде и ее базовых признаках.
17. Жизненный цикл команды.
18. Причины возникновения социальных конфликтов в организации.
19. Технология преодоления социальных конфликтов.
20. Методы управления конфликтами в организации.

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

При изучении дисциплины в первую очередь должно быть использовано содержание законодательных и нормативных документов, а также содержание учебных пособий. При организации аудиторной работы преподаватель определяет цели и задачи занятий, руководствуясь требованиями рабочей программы. Основными формами работы на аудиторных занятиях являются: лекции-дискуссии, доклады, фронтальный или выборочный опрос, а также терминологические диктанты. Рекомендуется варьировать формы работы: это увеличивает интерес студентов к занятию и снижает утомляемость. Преподаватель самостоятельно решает, проводить ли ему выборочный или фронтальный опрос, исходя из объема задания, общего уровня подготовки студентов, а также наполняемости группы.

При подготовке к аудиторным занятиям может использовать следующие виды самостоятельной работы:

- составить матрицу идей – сравнительная характеристика однородных предметов, явлений, терминов в нормативных документа, трудах ученых, других источниках
- составить тематический тезаурус – составление упорядоченного комплекса базовых понятий по разделу, теме, дисциплине;
- составить формально-логические модели – словесно-схематическое изображение теоретического материала;
- подготовить тезисы – положения, кратко излагающие основные мысли лекции, идеи, документа и т.п.;

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии) не предусмотрено

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб.пособие [Текст] / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2007. - 300 с. ; 21 см. - (Высшее образование). – Библиогр.: с. 270-274. всего 29

2. Маслова, Валентина Михайловна. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Маслова В.М. - 3-е изд., пер. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 506 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа:

<http://www.biblio-online.ru/book/89A4A663-E93B-4901-BC85-9B3129B51643>. - Режим доступа: ЭБС ЮРАЙТ. - 10 доступов. - ISBN 978-5-9916-4636-9 :

3. Управление персоналом [Текст] : учеб.пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 347-350. - ISBN 978-5-377-00913-9 19 экз.

б) дополнительная литература

1. Петров, В. В. Теории лидерства [Электронный ресурс] : учеб.пособие для вузов / Петров В.В. - Электрон. дан. - М. : Равновесие : Экслибрис, 2005. - 1 эл. опт.диск (CD-ROM) ; 12 см. - (Электронная книга). - Систем.требования: Процессор Pentium II ; 256 МБ ОЗУ ; дисковод 24-х CD-ROM ; операц. система Windows 98/ NT/2000/XP ; мышь. - Загл. с этикетки диска.

2. Пугачев, Василий Павлович. Руководство персоналом [Текст] : Учебник / В. П. Пугачев. - М. : Аспект Пресс, 2006. - 416 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 406-411. - ISBN 5-7567-0440-х всего 7

3. Катценбах, Джон. Командный подход [Текст] : создание высокоэффективной организации / Д. Катценбах, Д. Смит ; пер. с англ. И. Евстигнеевой. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 375 с. : ил. ; 21 см. - (Библиотека Сбербанка ; т. 36). - Библиогр.: с. 373-375. - Пер. изд. : TheWisdomofTeams / Jon R. Katzenbach, Douglas K. Smith. - ISBN 978-5-9614-4390-5сирфак (1)

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения: <i>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью <i>аудитория</i> оборудована специализированной учебной мебелью на 50 посадочных мест, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: компьютер (Системный блок Intelpentium 4 2.8 GHz) (1 штука), Монитор LGL1453S (1 штука); проектор ViewSonicpjpg 5134, экран ScreenVtdiaEcot-3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Эффективное лидерство и управление командой».	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-054045730177
Специальные помещения: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 25 посадочных мест, техническими средствами обучения: компьютеры ((Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LGF1742S (2 штуки), Монитор ViewSonicVA703b (24 штуки)) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-

10. Образовательные технологии

Беседа — форма организации урока, при которой ограниченная дидактическая единица передается в интерактивном информационном режиме для достижения локальных целей развития. В зависимости от чередования направлений информационных потоков во времени, различается несколько разновидностей беседы: с параллельным контролем, с предконтролем, с постконтролем.

Лекция — форма организации урока, в которой укрупненная дидактическая единица передается в экстраактивном информационном режиме для достижения глобальных

Практикум — форма организации урока, в которой весь класс делится на группы (возможны варианты с однородными и с гетерогенными группами), группы получают задания на определенное время, по истечении которого отчитываются о результатах, а затем задания циклически меняются от группы к группе.

Рассказ — форма организации урока, в которой ограниченная дидактическая единица передается в экстраактивном информационном режиме для достижения локальных целей воспитания и развития.

Семинар — форма организации урока, в которой укрупненная или ограниченная дидактическая единица передается в интраактивном информационном режиме для достижения локальных целей воспитания и глобальных целей развития.

Метод проектов. Цель — развитие познавательных, творческих навыков, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления. В методе проектов выделяют следующие этапы работы над проектом: поисковый, конструкторский, технологический, заключительный.

Портфолио. Цель — формирование персонифицированного учета достижений ученика как инструмента педагогической поддержки социального самоопределения, определения траектории индивидуального развития личности.

Использование *общественных ресурсов* (приглашение специалиста, экскурсии).

Модель позиционного обучения включает: познавательную деятельность учащихся, усиление межличностного взаимодействия преподавателя и учащегося, снятие напряжения, связанного с формальным аспектом в обучении.

Методика позиционного обучения. Обучение согласно позиционной методике включает три этапа:

1 этап – информационный, слушание лекций, самостоятельная работа с соответствующим теме материалом.

2 этап – смысловой анализ всего изученного материала по теме с различных позиций.

3 этап – демонстрационно-дискуссионный, учащиеся выступают перед аудиторией.

Первый информационный этап. На первом этапе главную роль играет преподаватель как и в традиционной системе обучения. Материал подается в лекционной форме, учащиеся читают рекомендованную литературу по теме. Преподаватель вправе проводить индивидуальные, фронтальные опросы, закрепляющую практическую работу для выяснения степени усвоения материала.

Второй смысловой этап. Он заключается в анализе всего материала с одной из позиций и выполнении действий, соответствующих выбранной позиции. Это урок систематизации и обобщения материала, который может предшествовать контрольно-зачетному уроку. Второй этап возможно организовать двумя способами. 1 способ – учащиеся делятся на группы соответственно количеству позиций выбранных преподавателем для данного урока. Позицию может представлять один учащийся ил

несколько. Заранее заготавливаются бланки, в которых указывается название позиции, преследуемая цель.

Основные виды средств, применяемые в обучении: понятие, представленные в знаковой форме, схематические изображения, символические изображения.

Первая позиция – Понятие.

Цель: Составить список понятий, раскрывающих изученное содержание материала и дать определение.

Эта позиция ставит перед учащимися репродуктивную задачу, но ей можно придать и аналитический характер, т.е. установить в какой мере выбранные понятия раскрывают содержание изученного материала.

Вторая позиция – Схема.

Цель: Представить изученный материал в виде схемы т.е. схематично изобразить основные единицы материала.

Третья позиция – Тезис.

Цель: В жатых тезисах передать основное содержание материала.

Данной позиции не следует придавать аналитический оттенок т.к. в последующих позициях для этого предусмотрены варианты позиций. Необходимо заострять внимание на сворачивания в более компактную форму.

Четвертая позиция – Символ.

Цель: В символической форме отразить содержание изученного материала.

Предлагается нарисовать наглядный образ, отражающий изученный материал. В указанных позициях сталкиваются две стороны: предмет, который должен быть позван и субъект – учащийся, который изменяется, развивается. Если предмет отчужден от личности учащегося, это приводит к нежеланию изучать предмет и формально изучать для сдачи экзамена. Необходимо создать ситуацию, в которой и предмет и учащийся были одинаково значимы. Для этого вводятся две позиции – Критик и Апологет.

Пятая позиция – Критик.

Цель: В исследуемом материале обнаружить несоответствия и противоречия.

Эта позиция основана на объективном анализе содержания материала предмета, проделанного учащимися, она характеризует непринятие учащимися изученного материала.

Шестая позиция – Апологет.

Цель: Подчеркнуть положительные стороны изученного материала.

Позиция направлена на подчеркивание положительных моментов, которые существуют в предмете объективно. Кроме указанных позиций введены интегративные позиции, которые связывают объект – изученный материал и субъект – личность учащегося. Снимают отчуждение между предметом и учащимся.

Седьмая позиция – Рефлексия.

Цель: Понять трудности, связанные с усвоением материала.

Учащемуся необходимо сосредоточиться на себе, осознать свои субъективные трудности в освоении изученного материала.

Восьмая позиция – Вопрос.

Цель: Составить содержательные с усвоением материала.

Вариант: при проведении демонстрационно-дискуссионного этапа задать вопрос представителю каждой позиции, согласно его цели, задачи.

Девятая позиция – Практика.

Цель: Установить связь изученного материала с практикой, применением его в практической деятельности, его предметности.

Десятая позиция – Межпредметные связи.

Цель: Отразить связь изученного материала с другими изученными дисциплинами.

Вариант: Отразить связь изученного материала в рамках одной дисциплины.

Одиннадцатая позиция – Эксперт.

Цель: Оценить деятельность всех участников учебного процесса в том числе и преподавателя.

Применима позиция на третьем этапе.

Критерии оценивания участников процесса:

Пять баллов – в ответе присутствует логическая связь, рассуждение, оценка за собственное суждение не снижается.

Четыре балла – в ответе присутствовало логическое рассуждение, но допускать некоторые неточности.

Три балла – в ответе отсутствовало логическое рассуждение, но учащийся может оперировать основными понятиями.

Два балла – отсутствует связный рассказ, нет знаний, фактов, основных понятий.

Для снятия отчужденности между преподавателем и учащимися самовыражения учащихся, развитие творческих способностей на основе изученного материала предназначены позиции Поэты и Театр.

Двенадцатая позиция – Поэты.

Цель: Сочинить стихотворение, другой вид поэтического произведения, которое отражало бы сам изученный материал или процесс изучения.

Тринадцатая позиция – Театр.

Цель: Разыграть театрализованную миниатюру, отражающую изученный материал или процесс его изучения.

Механизм познавательной деятельности учащихся может быть отражен в позиции – Диалектик, учащиеся применяют механизм творческого мышления на противопоставлении противоположностей.

2 способ – Каждому учащемуся дается задание: рассмотреть изученный материал с нескольких позиций одновременно (возможно со всех 14 позиций) и представить письменный отчет. В данном случае такую систему опроса можно рассматривать как контроль полученных знаний по изученной теме.

Третий демонстрационно-дискуссионный этап.

На этом этапе учащиеся представляют наработанный материал аудитории. В случае работы учащихся в аудитории и групповой выступают все участники группы. Если это домашнее задание можно выступить индивидуально или дополнить выступление первого участника по интересующей позиции.

Группа учащихся или индивидуально поочередно демонстрируют результаты, отвечают на вопросы и сдают бланк преподавателю или экспертам. Группа, работающая по позиции Символ и Схема рисуют на доске. Время выступления регламентировано.

Особую роль и 3 этапе отводят группе Эксперты и Вопрос они оценивают выступление, задают содержательные вопросы.

Работа учащихся оценивается группой Экспертов, преподавателем, учащимися. Оцениваемая группа может не соглашаться с оценкой, но т.к. деятельность группы зафиксирована на бланке имеет возможность объективно оценивать работу, результаты. Группа не согласная с оценкой имеет право отстаивать свои интересы, приводя весомые аргументы.

Заключение

В процессе работы, выступления учащихся происходит осмысление материала с разных точек зрения, достигается единство всех участников процесса обучения. Создается положительная эмоциональная атмосфера.

Позиционная модель обучения снимает формальные моменты учебного процесса, отчуждение между преподавателем и учащимися, между изученным предметом и учащимися.

11. Оценочные средства (ОС):

11.1. Оценочные средства текущей аттестации

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Раздел	Индекс и уровень формируемой компетенции или дескриптора	ОС	Содержание задания
Мотивация	ОПК-7; ПК-4 ПК-5; ПК-8	Тест Устный опрос эссе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стимулирование персонала. Кривая стимулирования. 2. Деньги как средство мотивации. 3. Методы мотивационного воздействия на работника. 4. Компенсационная политика компании. 5. Социальная мотивация персонала. 6. Системы «участия» как один из важнейших мотивационных механизмов. 7. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала. 8. Мотивация людей в неблагоприятных условиях. <ol style="list-style-type: none"> 1. Практическое использование теорий мотиваций в современных условиях. 2. Компетентность и компетенции персонала. 3. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами компании. 4. Методы нетрадиционной мотивации.
Лидерство		Тест Устный опрос эссе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы ваши сильные и слабые стороны, которые соответственно помогают или мешают вам быть лидером? Обсудите ваш ответ с однокурсниками или коллегами 2. Какие подходы с точки зрения лидерства / менеджмента более всего и менее всего соответствуют вашей личности? Поясните свой ответ. 3. Опишите самого эффективного лидера из известных вам. Каким образом этот человек приобрел навыки лидера? 4. Почему, по вашему мнению, лишь немногим людям с успехом удается сочетать функции менеджера и лидера? Можно ли утверждать, что человек способен одновременно играть обе эти роли? 5. Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным? 6. Лидерство более связано с людьми, чем менеджмент. Согласны ли вы с этим утверждением?

			<p>7. Актуальна ли в наши дни теория «великого человека»? Вспомните современные фильмы, в которых человек показан в роли героя или спасителя. Можно ли обнаружить подобные истории в мире бизнеса? Обсудите этот вопрос в группе.</p> <p>8. Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?</p> <p>9. Чем отличаются друг от друга теории личностных качеств и теории поведения?</p> <p>10. Вы предпочли бы работать с лидером «внимательного» или «инициирующего» стиля поведения? Объясните свою точку зрения.</p> <p>11. Согласно концепции вертикальных диадных связей, члены группы по-разному реагируют на лидера. Если это так, какой совет вы бы дали лидеру по поводу ориентации на людей и на задания?</p> <p>12. Как вы относитесь к тому утверждению, что лидер должен налаживать индивидуальные отношения с каждым подчиненным? Каковы преимущества и недостатки этого подхода?</p> <p>13. Что отличаются друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана?</p> <p>14. Какой качества эмоционального интеллекта Вам присущи?</p> <p>15. Какие стили эмоционального лидерства Вам приходилось использовать, наблюдать?</p> <p>16. Что общего в авторитетном и наставническом стиле?</p> <p>17. Является ли лидерство обязательным атрибутом успешной команды</p>
Командообразование		Тест Устный опрос эссе	<p>1. Опишите типы потребностей, которые имеет персонал организаций.</p> <p>2. Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?</p> <p>3. Что происходит с удовлетворяемой потребностью? Поясните, что обозначает иерархичность потребностей по Маслоу.</p> <p>4. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?</p> <p>5. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усилить мотивацию сотрудников и</p>

			<p>способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?</p> <p>6. Как связаны между собой потребности, вознаграждения и мотивация?</p> <p>7. Что такое психологический контракт и чем он отличается от трудового контракта?</p> <p>8. В чем суть методов «кнута и пряника»? В каких условиях он может быть использован? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>9. Какие положения теории подкрепления и теории ожидания имеют отношение к методам «кнута и пряника»?</p> <p>10. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?</p> <p>11. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?</p> <p>12. Какие методы мотивации вы бы использовали, чтобы укрепить сотрудничество и улучшить работу в командах?</p>
--	--	--	---

11.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Примерный вариант теста

1. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец» — это:

- *«артист» (демонстративный стиль)*

2. Правила поведения, основанные на внутреннем убеждении личности, — это нормы.

- *социально автономные*

3. Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать, — это:

- *согласие*

4. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, — это:

- *власть наказания*

5. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания, — это:

- *пример*

6. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер ...

- *совесть группы*

7. Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны, — это _____ нормы.

• *дозволяющие*

8. Руководитель, который низко ориентирован на задачи и отношения в ситуации, которая не допускает такого поведения, что делает его пассивным, а значит, менее эффективным, — это:

• *дезертир*

9. Контакты и знакомства со значимыми, влиятельными и потенциально полезными людьми — это:

• *связи*

10. Лидерство, проявляющееся тогда, когда в процессе взаимодействия лидер формирует мотивы, ценности и цели последователей, которые в результате начинают действовать активнее и эффективнее, а группа в целом стремится к достижению более высокой цели — это _____ лидерство.

• *трансформационное*

11. Лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум — это _____ лидерство.

• *рационально-легальное*

12. Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных, — это _____ власть.

• *референтная*

13. Верны ли определения? А) Последовательность наказания — это объективность наказания, убежденность в том, что оно не зависит от личности того, кого следует наказать Б) Беспристрастность наказания — это убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных _____ причин

• *А — нет, Б — нет*

14. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это _____ ценности.

• *инструментальные*

15. Гармоничная структура смысложизненных ориентаций, которая определяет высокую успешность в различных областях деятельности, максимальное раскрытие способностей и индивидуальности человека, его эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею, — это _____ смысл _____ жизни.

• *оптимальный*

16. Тип лидера, который достаточно холодно относится как к членам своей группы, так и к самой работе, и считает, что всегда может обратиться к эксперту, — это _____ лидерство.

• *примитивное*

17. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор, — это:

• *ценности*

18. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах, — это:

• *автократ*

19. Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их, — это _____ нормы.

• *рекомендательные*

20. Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту, — это:

• *эксперт*

21. Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда жизнь протекает гладко и без рефлексии и приносит чувство удовлетворения, не побуждая к раздумьям о ее смысле, — это:

• *неосознанная удовлетворенность*

22. Верны ли определения? А) «Фильтр интереса» — это фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяя, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности Б) «Фильтр интереса» — это фильтр, который ограждает личность от переизбытка психологических контактов с различными людьми, от пресыщения человеческим общением, отделяя значимое взаимодействие от незначимого

• *А — нет, Б — да*

23. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта, — это:

• *теоретики*

24. Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей — это:

• *«служитель»*

25. Функция, которая проявляется в том, что индивид, строя свою деятельность соответственно логике заданных ей целей, приходит к собственным, «новым» целям, тем самым не только достигая нового результата в деятельности, но и продвигаясь по жизненному пути, — это _____ функция способности к целеполаганию.

• *регуляторная*

26. Верны ли определения? А) Рационально-легальное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат укоренившаяся вера в святость традиций и признание статуса лидера, т.е. привычка Б) Традиционное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат, рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум

• *А — нет, Б — нет*

27. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии, — это:

• *миссионер*

28. Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения, — это:

• *информация*

29. Убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин, — это _____ наказания.

• *последовательность*

30. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, — это:

• *«патриарх»*

31. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение

человека по жизненному пути как источники его активности, — это:

• *пространство потребностей*

32. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности, — это:

• *недолговечность*

33. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это нормы.

• *правовые*

34. Применение каких-либо неприятных или нежелательных мер в отношении человека в ответ на неповиновение, ошибку в действиях или некачественное выполнение поставленной задачи — это:

• *наказание*

35. Эмоциональные способности человека, благодаря которым его оценивают как одаренного особыми качествами, исключительного и способного оказывать эффективное влияние на других, — это:

• *харизма*

36. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это функция.

• *побуждающая*

37. Тип лидера, который заботится об эффективности выполняемой работы, но мало внимания обращает на моральный настрой членов группы, — это лидерство.

• *авторитарное*

38. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует, — это:

• *соглашатель*

39. Верны ли определения? А) Экспертная власть — это власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет своей компетентности Б) Экспертная власть — это власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми

• *А — да, Б — нет*

40. Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые, так или иначе, влияют на его жизнь, — это потребность в (во) ...

• *контроле*

41. Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях — это лидер ...

• *эрудит*

42. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), — это _____ статус.

• *неформальный*

43. Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному, — это _____ лидер.

• *активно-позитивный*

44. Возможность проявлять свою компетентность, добиваться успеха, определять свое место в социуме, получать одобрение от окружающих, — это потребность в ...

• *признании*

45. Функция, которая позволяет человеку выходить за пределы самого себя, преодолевать свои границы и непрерывно развиваться, — это _____

функция способности к целеполаганию.

• *побудительная*

46. Потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми) также входит в структуру потребности в лидерстве — это потребность (во) ...

• *аффилиации*

47. Определенные правила, выработанные и принятые коллективом на основании общих ценностей, которым должно подчиняться поведение его членов, чтобы была возможна их совместная деятельность и коллектив сохранялся как организованное целое, — это _____ нормы.

• *групповые*

48. Способы организации словесной и эмоциональной информации для достижения определенных изменений в сознании и поведении участников коммуникативного взаимодействия — это:

• *психологические воздействия*

49. Нормы, которые указывают на требуемое действие, — это _____ нормы.

• *предписывающие*

50. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения, — это:

• *социальная позиция*

Примерный перечень заданий к зачету

Задание 1.1 Определение феномена лидерства.

Дайте определение лидерства. Приведете по крайней мере 5 ситуаций, в которых Вам приходилось наблюдать этот феномен.

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

Задание 1.2 Качества лидеров

Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?

Задание 2.1 Определение мотивации

Дайте определение мотивации.

Изучение мотивации помогает лидерам понять, что движет людьми, что определяет их

выбор и почему сотрудники проявляют настойчивость при решении определенных задач.

Задание 2.2 Формы подкрепления

Какие формы подкрепления поведения с Вашей точки зрения наиболее действенны?

Каким методом подкрепления пользуются лидеры с различными стилями управления?

Формы подкрепления в порядке

убывания эффективности

Соответствие стилям управления

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5.

Задание 2.4 Примеры потребностей

Назовите примеры потребностей, которые определяют Ваши поступки и поступки знакомых Вам людей:

Задание 3.1 Дайте определение команды.

Задумайтесь, что является определяющим для команды. Дайте определение команды.

Перечислите, по крайней мере, 5 характерных признаков команды отличающих команду от группы.

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

Задание 3.2 Определение конфликта.

Дайте определение конфликта. Какие виды конфликтов чаще всего встречаются в вашей практике?

Задание 3.3 Ваш предпочитаемый стиль поведения в конфликте. Какой из подходов к разрешению конфликтов Вы чаще всего применяете? Какие преимущества дает подход? В каких ситуациях, на Ваш взгляд, стоит применять другой стиль поведения ?

Критерии оценки промежуточной успеваемости

1. Знание основных объектов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.


Оценка	Описание
5	оценивается ответ, который показывает прочные знания основных объектов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 90-100% заданий.
4	оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных объектов в изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. В тестовых заданиях выполняет правильно 89-75% заданий.

3	оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании объектов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 74-60% заданий.
2	оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.. В тестовых заданиях выполняет правильно менее 59 % заданий.

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины (модуля)

Результат диагностики сформированности и компетенций*	Показатели	Критерии	Соответствие/ несоответствие	промежуточная аттестация
ОПК-7; ПК-4 ПК-5; ПК-8	Анализирует результаты практических заданий, полно и логично излагает освоенный учебный материал Самостоятельно осваивает литературу при подготовке	При подготовке к тестам использует не только рекомендуемую основную литературу, но и дополнительную с Интернет ресурсами.	Ответил на вопросы в объеме более 60% / не достиг порогового показателя	зачет

Разработчики:


(подпись)

к.ф.н., доцент
(занимаемая должность)

А. В. Блинникова
(инициалы, фамилия)

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.