Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Яхина Зульфия Шамильевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.09.2026 13:05:50
Уникальный программный ключ:
0b3d00b755b59196668082779e6c774e04d6edb9

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Институт социальных и гуманитарных знаний»
ЧОУ ВО «ИСГЗ»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.08 - КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО

Общий объем дисциплины по учебному плану 2 (zet) 72 (часа)

по направлению подготовки
38.04.01Экономика

ФГОС ВО утвержден приказом Министерства науки и высшего образования
Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939

Квалификация (степень) выпускника - магистр
Нормативный срок освоения программы – 2 года
Форма обучения - очная, очно-заочная, заочная

1. Цели и задачи дисциплины (модуля): формирование у магистров системы знаний, умений и навыков в области командной работы и лидерства необходимом для успешной деятельности в качестве руководителей предприятий (фирм), органов государственного и муниципального управления**.**Освоить базовые направления по курсу:лидерствоируководство,основныемеханизмыуправлениягруппой,социальнаяпсихологиягрупп,социально-психологическиеаспектыобщенияивзаимодействия,психологическиеисоциальныеаспектыуправленческой деятельности

Задачи дисциплины:

– овладение понятийным аппаратом, описывающим социально-психологические проблемы личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений.

– приобретение опыта социально-психологического анализа ситуаций социального поведения, общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений и социальной рефлексии.

– овладение системным анализом сферы управления в макро-имикроконтесте, отбором и применением технологий для решения конкретных управленческих задач.

– приобретение опыта учета социально-психологических и личностных особенностей людей, особенностей их социального поведения и стилей взаимодействия.

– усвоение основ социально-психологической диагностики личности и групп.

2.Место дисциплины (модуля) **в структуре ООП**: Дисциплина «Командная работа и лидерство» (индекс по учебному плану Б1.О.08) входит в обязательную часть и является обязательной для изучения.

Графически представлены дисциплины, для которых «Командная работа и лидерство» является предшествующей, и предыдущие дисциплины, обеспечивающие изучение данной дисциплины.



3.Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	**Код и наименование универсальной компетенции выпускника**	**Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции**
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1.Знатьосновныеправила иусловиядляорганизацииэффективнойкоманднойработы; базовыепринципы,определяющиепландействийдлядостиженияпоставленной цели. УК-3.2.Уметьосуществлятьруководствочленамикоманды, распределяяиделегируяполномочиямеждуними длядостижениянаиболеебыстрогоилучшего результата. УК-3.3.Владетьнавыкамиграмотнойиэффективнойорганизации,координацииируководствакомандныммзаимодействием прирешенииипрофессиональных задачдлядостиженияпоставлен- нойцели.

В результате освоения дисциплины «Командная работа и лидерство»магистрант должен:

– Знать основные закономерности и механизмы функционирования группы как системы и подсистемы организации.

– Иметь представление об основных методах научного исследования групповых процессов.

– Иметьпредставление о личности,социальнойидентичности;озаконах функционирования социальных общностей – больших и малых групп

– Уметь анализировать структуру группы, коммуникативные процессы в группе и групповую динамику.

–Уметь корректировать групповое взаимодействие, исходя изфеноменов групповой динамики и задач деятельности.

4. Содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 (zet) 72 (академ.часа), в т.ч. на контактную работу обучающихся с преподавателем (аудиторные занятия) выделено 34академ. часов, а на самостоятельную работу студентов - 38академ. часов.

Содержание дисциплины,
структурированное по темам (разделам)
с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов
для **очной** формы обучения

Наименование тем/разделов	**ВСЕГО** по теме (ак.ч.)	**Аудиторные занятия** 34 академ. часов				**СРС** 38 академ. часов				
		Всего (ак.ч.)	Лек.	Практ./Сем.	КСР	**Всего** (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на	Построение моделей задач	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства.	5	2	1	1		3			1	1
Тема 2. ТипылидерстваЛидерствоивласть.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 3. Созданиекоманды.Основныеролив команде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.Жизненныйциклкоманды.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 7. Сущность социальногокомандообразованияка кбазового элементагрупповойорганизации	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	8	4	2	2		4	1		1	2
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)		**зачет**								
ИТОГО	**72(2)**	**34**	**14**	**20**		**38**	**9**		**9**	**20**

Содержание дисциплины,
структурированное по темам (разделам)
с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов
для **очно-заочной**формы обучения

Наименование тем/разделов	**ВСЕГО** по теме (ак.ч.)	**Аудиторные занятия** 22 академ. часов				**СРС** 50 академ. часов				
		Всего (ак.ч.)	Лек.	Практ./Сем.	КСР	**Всего** (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на	Построение моделей задач	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства.	6,5	1,5	0,5	1		5	2		2	1
Тема 2. ТипылидерстваЛидерстводивласть.	6,5	1,5	0,5	1		5	2		2	1
Тема 3. Созданиекоманды.Основныеролив команде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.Жизненныйциклкоманды.	7	2	1	1		5	2		2	1
Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	7	2	1	1		5	2		2	1
Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 7. Сущность социальногокомандообразованияка кбазового элементагрупповойорганизации	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	9	3	1	2		6	2		2	2
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)		**зачет**								
ИТОГО	**72 (2)**	**22**	**8**	**14**		**50**	**18**		**18**	**14**

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

с указанием форм учебных занятий и количества отведенных на выполнение академических часов

для заочной формы обучения

Наименование тем/разделов	ВСЕГО по плану (ак.ч.)	Аудиторные занятия академ. часов				СРС академ. часов					Контроль 13 академ. часа
		Контакт.раб. (по учеб. зан.)	Лек.	Практ. / Сем.	КСР	**Всего** (ак.ч.)	Реферат(не более 1 на дисциплину)	Построение моделей задач	Тестовый контроль	Самостоятельноеизучение учеб. литер.	
Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства	6,5	0,5		0,5		6	2		2	2	
Тема 2. ТипылидерстваЛидерствоивласть.	6,5	0,5		0,5		6	2		2	2	1
Тема 3. Созданиекоманды.Основныероливкоманде. Отличиякомандыот рабочихгрупп.Жизненныйцикл команды.	7,5	1,5	1	0,5		6	2		2	2	1
Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	7,5	0,5		0,5		7	2		2	3	
Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	7,5	0,5		0,5		7	2		2	3	
Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристик илидерства	7,5	0,5		0,5		7	2		2	3	1
Тема 7. Сущность социальногокомандообразованиякакбазового элементагрупповойорганизации	9	2	1	1		7	2		2	3	
Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристик илидерства.	8	1		1		7	2		2	3	1
Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	8	1		1		7	2		2	3	
Курсовая работа	Не предусмотрена										
Промежуточный контроль (экзамен/зачет/зачет с оценкой)	**зачет**										
ИТОГО	**72 (2)**	**8**	**2**	**6**		**60**	**18**		**18**	**24**	**4**

4.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
1	Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства	Подходы к описанию лидерства, как: теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного подхода. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности, которая ведет к достижению особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса). Главные признаки лидерства. Разграничение лидеров трех уровней. Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы, лидер общественного движения, политический.
2.	Тема 2. ТипылидерстваЛидерстваивласть.	Типологии лидерства, оказавшие наибольшее влияние на современную трактовку этого феномена.Типология лидерства Е.С. Богардуса. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа подразделяли:«законодательное (nomothetic) лидерство»,«идеографическое лидерство»;«синтетическое лидерство».В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров:«формальный» (на официальных постах);«известный» (считается влиятельным в обществе); «влиятельный» (реально оказывающий влияние);«общественный» (активно участвующий в самодеятельных организациях). М. Конвей-три лидерские роли.Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Характерные черты лидера по Л.И. Уманскому. Власть как форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.
3.	Тема 3. Созданиекоманды.Основныероливкоманде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.	При описании модели компетенций сообщается, что сами компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере. Жизненный цикл команды.
4.	Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	Конфликты как одно из неизбежных следствий человеческой активности. Разновидности конфликтов: конфликты внутриличностные; конфликты межличностные; конфликты между личностью и группой; конфликты межгрупповые. Мнимые и полные конфликты. Пути их разрешения.
5.	Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	При описании модели компетенций сообщается, что сами компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере. Выделяется пять основных типов компетенций: Базовые мотивации. Психофизиологические особенности (такие, например, как скорость и тип реакции).Регулятивные механизмы (в число которых, авторы концепции включают ценности, установки, я-концепцию личности и т.п. психологические феномены).Знания. Умения и навыки. Лидерские компетенции относятся к сфере руководства и управления людьми.
6.	Тема 6. Ролевыефункции	Состав базовых признаков реальной команды. Анализ позиции

	итипологическиехарактеристикилидерства	Яна Катценбаха и Дугласа Смита. Определение команды, используемое в данной работе в качестве базового.
7	Тема 7. Сущность социальногокомандообразованиякакбазового элементагрупповойорганизации	Команда как особый тип организации, в которой люди объединены общностью намерений и для которой одновременно характерны высокая слаженность, ответственность за выполняемую работу, отношение к своему результату и результатам работы других членов команды как к части совместной деятельности. Перед командой должна стоять сверхзадача, стремление к которой объединяет усилия всех ее членов. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.
8	Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	При описании модели компетенций сообщается, что сами компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере.
9	Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.

из них активные, интерактивные занятия:

№ п/п	**Наименование темы**	**Формы организации и проведения**	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 2. ТипылидерстваЛидерстволасть.	Case-study«Примеры лидеров»	2
2.	Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	Брейнсторм «Парадокс лидерства и лидерские качества»	2
3.	Тема 7. Сущность социальногокомандообразованиякакбазового элементагрупповойорганизации	Круглый стол «Примеры командных структур и оценка эффективности их работы»	2
	Итого		**6**

5. Лабораторный практикум

№ п/п	№ темы (раздела)	Наименование лабораторных работ	zet/ак.ч.
1.		не предусмотрен	

6. Практические занятия (семинары)

№ пп	№ раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства	1. Подходыкописаниюлидерства 2. Теориячерт 3. Поведенческийподходкописаниюлидерства 4. Сутьситуационногоподхода 5. Охарактеризоватьтеориюадаптивногоподхода 6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциациисоциальной деятельности 7. Главныепризнакилидерства. 8. Три уровнялидерства.	1
2	Тема 2. ТипылидерстваЛидерствоивласть.	1. Раскрытьтипологиюлидерства 2. ТипологиялидерстваЕ.С.Богардуса. 3. КлассификациялидерстваФ.С.Бартлетта. 4. «Законодательноелидерство»Дж.В.ГетцеляиЕ.Г.Губа 5. В.Белл,Р.Дж.ХиллиС.В.Миллз рассматривали следующиетипылидеров. 6. М.Конвей-трилидерскиероли.	2
3	Тема 3. Созданиекоманды.Основныероливкоманде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.Жизненныйциклкоманды.	**1.** Командакак особыйтипорганизации **2.** Постановказадачи длякоманды **3.** Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при созданииэффективнодействующейкоманды.	2
4	Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	1. Конфликтыкак одноизследствий человеческой активности. 2. Разновидностиконфликтов. 3. Внутриличностныеимежличностныеконфликты. 4. Конфликтымеждуличностьюи группой.Межгрупповыеконфликты. 5. Мнимыеи полныеконфликты. 6. Пути разрешенияразличногородаконфликтов.	2
5	Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	1. Описаниемоделикомпетенцийвреализациилидерскойпозиции 2. Понятиекомпетенции 3. Пятьосновных типовкомпетенций 4. Базовыемотивации. 5. ПсихофизиологическиеособенностиРегулятивныемеханизмы 6. Лидерскиекомпетенции.	2
6	Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	1. Основныефункциилидерства; 2. Какиефакторывлияютналидера?	2
7	Тема 7. Сущность социальногокомандообразованиякакбазового элементагрупповойорган	1. Социальноеобразованиекоманд; Элементыгрупповой организации	2

	изации		
8	Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	1. Какиесуществуютфункциилидерства? 2. Классификациятипологийлидерства.	2
9	Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	1. Какиесуществуюткомпетенциилидерскойпозиции? 2. Сущностьличностныхресурсов	2
	Итого:		**20**

7. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы магистрантов по дисциплине:

Задания и темы, выносимые на самостоятельную работу	Время на подготовку, час	Форма СРС	Форма контроля	Литература (номера источников)
Тема 1. *Самостоятельное изучение*. Ктотакойлидер.Понятиелидерства	1	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата,	Опрос на занятиях	[1, 2]осн. лит. [2,3] доп. лит.
Тема 2. *Самостоятельное изучение* ТипылидерстваЛидерствоивласть.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата,	Опрос на занятиях	[1,] основ.литер. [2,3] доп. лит.
Тема 3. *Самостоятельное изучение*. Созданиекоманды.Основныеролив команде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.Жизненныйциклкоманды.	2	Подготовка к контрольной работе 1	Контрольная работа 1	[1, 2] основ.лит. [1,2,3] доп. литературы
Тема 4. *Самостоятельное изучение*. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата	Опрос на занятиях	[1, 2] основ.лит.
Тема 5.*Самостоятельное изучение.* Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части реферата	Проверка и прем задач на построение моделей	[1,2,3] доп. литературы
Тема 6. *Самостоятельное изучение*. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	2	Подготовка к контрольной работе 2	Контрольная работа 2	[1, 2] основ.лит.
Тема 7. *Самостоятельное изучение*. Сущность социальногокомандообразованияка кбазового элементагрупповойорганизации	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части реферата	Опрос на занятиях	[1, 2] основ.лит. [1,2,3] доп. литературы
Тема 8. *Самостоятельное изучение*. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части	Опрос на занятиях	[1, 2] основ.лит.

		реферата		
Тема 9. *Самостоятельное изучение.*Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части реферата	Проверка и прем задач на построение моделей	[1,2,3] доп. литературы
Итого	**20**			

8.Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Требования к промежуточной аттестации:

- регулярное посещение лекционных занятий;
- регулярное посещение практических занятий;
- активная работа на практических занятиях (решение задач, устный опрос, выполнение самостоятельных заданий, выполнение тестовых заданий по темам курса);
- выполнение индивидуального кейс – задания;
- выполнение дополнительных и творческих видов работ (подготовка докладов на научные конференции).

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Ктотакойлидер.Понятиелидерства	УК-3.	Выборочный опрос на практических занятиях
2.	Тема 2. ТипылидерстваЛидерстволасть.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
3.	Тема 3. Созданиекоманды.Основныероливкоманде. Отличиякоманды от рабочихгрупп.Жизненныйциклкоманды.	УК-3.	Контрольная работа
4.	Тема 4. Конфликты вкомандеиуправлениеими.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
5.	Тема 5. Основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	УК-3.	Проверка и прем задач на построение моделей
6.	Тема 6. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства	УК-3.	Контрольная работа
7.	Тема 7. Сущность социальногокомандообразованиякакбазового элементагрупповойорганизации	УК-3.	Опрос на практических занятиях
8.	Тема 8. Ролевыефункции итипологическиехарактеристикилидерства.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
9.	Тема 9. Личностныйресурс и основныекомпетенции вреализации лидерскойпозиции.	УК-3.	Проверка и прем Кесов на построение моделей

*Методические материалы, определяющие процедуры оценивания формирования компетенций представлены в Приложении 1 «Фонд оценочных средств по дисциплине «Командная работа и лидерство»

9. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры : [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 219 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048

2. Петренко, Е.С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modernmanagementdecisionmakingpractices: leadershipandself-development : учебное пособие : [16+] / Е.С. Петренко, Л.В. Шабалтина, А.В. Варламов. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 102 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622

Дополнительная литература:

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник : [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва : Университет Синергия, 2018. – 520 с. : ил. – (Легкий учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881 (

2. Грачева, О.Ю. Организационное поведение: шпаргалка : [16+] / О.Ю. Грачева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578438

3. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов : [16+] / А.А. Николаев, П.В. Разов ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 555 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120

4. Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – 2-е изд., доп. и перераб. – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. – 512 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610

5. Результативная проектная команда : количественный подход к формированию / Н. Б. Сафронова, А. Р. Урубков, Т. П. Маслевич, Н. Л. Минаева ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт отраслевого менеджмента. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 172 с. : схем., ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698463

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, информационных справочных и поисковых систем (при необходимости):

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

11.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Институт истории Академии наук Республики Татарстанhttp://www.tataroved.ru/institut/
2. Образовательный ресурс: www.alleng.ru
3. Управление экономическими системами: электронный научный журнал - http://uecs.mcnip.ru/
4. Проблемы современной экономики: Евразийский международный научно-аналитический журнал - http://www.m-economy.ru

12. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используется компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет.

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины могут быть использованы мультимедийные средства; наборы слайдов; при необходимости – средства мониторинга и т.д.

Лекционные занятия:комплект электронных презентаций/слайдов;аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Практические занятия:презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук);

Прочее:аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.08 - КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО

Общий объем дисциплины по учебному плану 2 (zet) 72 (часа)

по направлению подготовки

38.04.01Экономика

ФГОС ВО утвержден приказом Министерства науки и высшего образования
Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939

Квалификация (степень) выпускника - магистр
Нормативный срок освоения программы – 2 года
Форма обучения - очная, очно-заочная, заочная

1. Структура оценки показателей и критериев уровней сформированности компетенций по дисциплине. Шкала оценивания

Компетенции	Форма контроля	Форма компетентностно-ориентированного задания	Показатели и критерии оценивания	Шкала оценивания (баллы)
УК-3.	Текущий контроль (60 баллов)	Контрольная работа	Тест – 15 вопросов. Правильный ответ на 1 вопрос равен 1 баллу.	15
		Контрольная работа	Тест – 15 вопросов. Правильный ответ на 1 вопрос равен 1 баллу.	15
		Реферат	Обозначена проблема и обоснована её актуальность, логично изложена собственная позиция, сформулированы вывод; Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему; Соблюдены требования к внешнему оформлению, выдержан объём; Даны правильные ответы на дополнительные вопросы	30
УК-3.	Промежуточный контроль (40 баллов)	Зачет	Показывает хорошие знания изученного учебного материала, самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса. Полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса. Владеет основными терминами и понятиями изученного курса. Показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	40
	ИТОГО по результатам освоения дисциплины (за один семестр)			100

Критерии оценки уровней сформированности компетенции

УК-3.

Уровни сформированности компетенций		
пороговый	продвинутый	высокий
Баллы		
60-75	76-89	90-100

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	**Код и наименование универсальной компетенции выпускника**	**Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции**
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1.Знатьосновныеправила иусловиядляорганизацииэффективнойкомандной работы; базовыепринципы,определяющиепландействий длядостиженияпоставленной цели. УК-3.2.Уметьосуществлятьруководствочленамикоманды, распределяяиделегируяполномочиямеждуними длядостижениянаиболеебыстрогоилучшего результата. УК-3.3.Владетьнавыкамиграмотнойиэффективнойорганизации,координациииируководства командныммзаимодействием прирешенииипрофессиональных задачдлядостиженияпоставлен- нойцели.

2. Оценочные средства текущего контроля (60 баллов)

Контрольно-измерительные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и приобретенного опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины.

2.1. Реферат

В течение курса подразумевается написание одного реферата. На подготовку к реферату отводится по одному часу на каждую тему. Тема выбирается студентом. Сдача реферата происходит в конце курса.

Реферат – творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования. Другие методы исследования могут, конечно, применяться (и это должно поощряться), но достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой.

Цель написания реферата – привитие студенту навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям.

Методические указания

В целях повышения эффективности изучаемой дисциплины студент может выбрать любую тему из предложенного преподавателем списка для подготовки реферата по исследуемой проблеме. При домашней подготовке реферата студент должен решить следующие задачи:

- обосновать актуальность и значимость темы;
- ознакомиться с литературой и сделать ее анализ;
- собрать необходимый материал для исследования;
- провести систематизацию и анализ собранных данных;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам по теме исследования;
- по результатам полученных данных сделать выводы.

Работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 6.30-2003 и ГОСТ Р 7.0.5-2008, выполняется на бумаге формата А4, шрифт – 14 TimesNewRoman, межстрочный интервал – полуторный, границы полей: верхнее и нижнее – 20 мм, правое – 10 мм, левое – 30 мм. Оптимальный объем реферата – 10–15 страниц.

Пояснительная записка по методике оценивания реферата:

Показатели и критерии оценивания реферата	Шкала оценивания реферата	
	Зачет	Незачет
Содержание соответствует теме.	4 баллов	
Обоснована актуальность темы, полно и логично изложен материал, сформулированы выводы.	4 баллов	
Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему	4 баллов	
Соблюдены требования по оформлению, используется слайд-презентация	4 баллов	
Ясно, логично и полно излагает материал реферата, аргументировано отвечает на вопросы студентов и преподавателя по теме реферата	4 баллов	
Итого по всем критериям	12-20 баллов	1-11 баллов

Примерная тематика рефератов, докладов для магистрантов

1. Проблемалидерствавотечественнойизарубежнойнауке.
2. Современныекросс-культурныеисследованиялидерства.
3. Гендернаяпсихологиялидерства.
4. Исследованиестилейлидерстваворганизационной психологии.
5. Лидерствокакинструментинтеграциеобщности.
6. Исследованиепроблемылидерствакакструктурногофеномена.
7. Отечественныеподходыкисследованиюструктурыгруппового лидерства.
8. Интерпретационныйподходвисследованиипроблемылидерства.
9. Харизматическоелидерство.
10. Гуманистическийподходвисследованиипроблемылидерства.
11. Социально-ролеваятеориягендерныхразличийлидеров.
12. Концепциягендерногопотока.
13. Современныетеориилидерства.
14. Психологическиемоделиповедениялидера.
15. Современныеотечественныеконцепции попостроениюкоманд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: наразвитии исогласованности целейкоманды(Е.Локки,Г.Лэхам).
17. Концепцияфункциональногоруководствакомандой(С.Заккаро,Е.Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежнойпсихологии.
19. Рольизначениечеловеческогофактораврганизационных условиях
20. Сущностьизначениеинформационно-поведенческойподсистемыменеджмента
21. Особенностивзаимодействиячеловекаи организации.
22. Основныеподходыкустановлениювзаимодействиямеждучеловекоми организацией.
23. Основныесоциально-психологическиекачествалиличности.
24. Прогнозированиеповедениячеловеканаосновезнаний оегопсихосоциотипе.
25. Процесссоциализациилиличности.
26. Коммуникационныйпроцессвуправлении.
27. Путиповышенияэффективностикоммуникационногопроцесса.
28. Тактикаобщения.
29. Мотивационныйпроцесс:егохарактеристикаиособенности.
30. Характеристикисоциальныхгрупп.
31. Основныетипыповедениявгруппе.

2.2 Контрольные работы

В течение курса предусмотрено проведение контрольных работ (в середине курса и в конце) в виде решения тестовых заданий. На подготовку к контрольной работе отводится по одному часу на каждую тему. Тестовое задание на каждую контрольную работу формируется преподавателем и состоит из двух вариантов по 10 вопросов в каждом варианте и из двух вариантов по 15 вопросов в каждом варианте.

В современном образовании тестирование используется в качестве наиболее эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний по соответствующим темам учебного курса. Тестирование способствует формированию профессионального мышления, повышению понятийной культуры, развитию когнитивных способностей специалистов. Предлагаемые

задания предназначены для усвоения основных положений курса, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

В условиях заочной формы получения высшего образования, тестирование оказывает существенную помощь преподавателю для организации итогового контроля знаний студентов. Тестирование позволяет реально оценить знания по курсу и выявить имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Тестирование имеет ряд несомненных достоинств.

Во-первых, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку опрос проводится по большому числу вопросов и «элемент угадывания» не имеет существенного значения.

Во-вторых, все тестируемые находятся в равных условиях, а механизм проверки заданий практически исключает «предвзятость» проверяющего. Все это делает данную форму контроля убедительной не только для преподавателя, но и для самих студентов.

Результаты тестирования разбираются на практическом занятии, проводится анализ ошибок, обсуждение итогов в форме дискуссии.

При выполнении тестов необходимо обратиться к учебникам и учебным пособиям, имеющимся в библиотеке учебного заведения.

Пояснительная записка по методике оценивания контрольной работы:

Показатели и критерии оценивания контрольной работы	Шкала оценивания контрольной работы	
	Зачет	**Незачет**
Первое тестирование в семестре 10 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	6-10 баллов	1-5 баллов

Показатели и критерии оценивания контрольной работы	Шкала оценивания контрольной работы	
	Зачет	**Незачет**
Второе тестирование в семестре 15 вопросов 1 правильный ответ равен 1 баллу	9-15 баллов	1-8 баллов

Контрольная работа 1. (первый семестр) Примерный тест:

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

a)Теория влияния
b) Теорияличностныхкачеств
c) Теориявеликогочеловека
d) Поведенческаятеория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилом, не относится к личностнойхарактеристикелидера?

a)Высокийинтеллект
b) Мотивациявласти
c) Самосознание
d) Нетверногоответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральнымстилями руководствапотипологииКуртаЛевина.
a)Методыуправления
b) Способ контроля
c) Характерпринятиярешения
d) Стильповедениялидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни всоответствии с теорией Эмоционального лидерства.
a) Самосознание, самоконтроль,мотивация,эмпатия, социальныенавыки
b) Самосознание,харизма,мотивация,чувственность,социальныенавыки
c) Психологическаяловкостьитворчество,самоконтроль,познание,социальныенавыки
d) Эмоциональнаяустойчивость,мотивация,эмпатия,самосознание,социальныенавыки

5 Всоответствиис управленческойрешеткой Р.Блейкаи Дж.Моутонастиль «Менеджмент команды» характеризуется:
a) Достижение результатов обеспечиваетсяпутем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания исохранитьатмосферу,устраивающую сотрудников
b) Заботаонуждахлюдейихорошиевзаимоотношениясоздаюткомфортную,дружескуюатмосферуиблагоприятныеусловийработы
c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь иобщностьцелейсоздают атмосферудоверия иуважения
d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условийработы,вкоторыхчеловеческийфакторслужитнезначительнымпрепятствием

6 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждымиз подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стильповедениялидерасотдельнымчеловекомиреакциюэтого человеканалидера.
a)Демократическоелидерство
b) Индивидуализированноелидерство
c) Авторитарноелидерство
d) Ситуационноелидерство

7 Перечислитенавыкиситуационноголидера.
a)Диагностика,гибкостьипартнерство
b) Делегирование,поддержкаиуказание
c) Наставничество,диагностикаиподдержка
d) Партнерство,делегированиеигибкость

8 **Процесс, действиеиливмешательство, создающеестимулдлячленакомандыктому,чтобыпредпринятьнеобходимыедействия длядостиженияобщейцели–это:**a)Признание
b) Делегирование

c) Мотивация
d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимоконтролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы целиорганизации были достигнуты–предположениеочеловеческой мотивации по…

a)Теории Y
b) Эволюционнойтеории
c) Биологической теории
d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

a) Потребность вбезопасности
b) Когнитивныепотребности
c) Потребностьвпризнании
d) Эстетическиепотребности

11 Какой уровеньпотребностейпотеорииFlannesиBuellвключаетсамоактуализацию?

a)Уровень4
b) Уровень6
c) Уровень5
d) Уровень7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации длялюдей является …

a)личныйэкономическийинтерес
b) производительностьтруда
c) неденежноевознаграждение
d) благоприятныеусловиятруда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией законкретныерезультаты–это

a)Рабочая группа
b) Общество
c) Команда
d) Коллектив

14 Перечислите этапы жизненного цикла команды.

a) Формирование, шторм,нормирование,работа, расформирование
b) Формирование,шторм,нормирование,работа
c) Становление,работа,контроль,расформирование
d) Становление,работа,контроль, упадок,расформирование

15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах,необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачируководителянаэтапе…жизненного циклакоманды.

a)Нормирование
b) Контроль
c) Расформирование
d) Работа

Контрольная работа 2 Примерный тест:

1. В соответствии с классификацией ролей МередитаБелбина, динамичный человек,стимулирующийдругихинетеряющий самообладаниявнапряженной обстановке-это

a)Вдохновителькоманды
b) Мотиватор
c) Генераторидей
d) Исполнитель

2. ПомнениюАдизеса,менеджментдолженисполнятьчетыреосновныхроли:

a)Вдохновитель,контролер,специалист,генератор
b) Производительрезультатов,администратор,предпринимательиинтегратор
c) Генератор,исследователь,исполнитель,контролер
d) Аналитик,мотиватор,администратор,интегратор

3. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когданеобходимынезамедлительныедействия?

a)Сговорчивость
b) Сотрудничество
c) Уклонение
d) Компромисс

4. Назовитефеномен,определяющийсякак«парадоксАбилина».

a)Чрезмерноесогласие
b) Чрезмернаяагрессия
c) Чрезмернаяпассивность
d) Чрезмернаянеуверенность

5. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либомешаетдругимчленам командывыполнятьих работу–

a)Сложностьквалификации
b) Трудностьорганизации
c) Проблемаисполнения
d) Нетверногоответа

6. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

a) Проблема выбора цели,самовосприятия,адаптации
b) Проблемаадаптации,депрессия,токсикомания
c) Проблемасамоощущения, самовосприятия,личнойидентичности
d) Проблемаиндукции,идентичности,адаптации

7. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

a) Определение источника конфликта,выборстратегии, организация коммуникации
b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контрольисполнения
c) Сборинформации, принятиерешения, коммуникационноеобеспечение
d) Нетверногоответа

8. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждениедругих-…

a)«Хорошийпарень»
b) Агрессивный
c) Пассивный
d) Подвергавшийсянасилию

9. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорныевопросы,определитьобщиевзгляды,проанализироватьконфликтующиеценности -…
a)Интегратор
b) Предприниматель
c) Администратор
d) Исполнитель

10. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или частьсоциальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает,принимаетиподдерживает егодействия – это …
a)Менеджмент
b) Власть
c) Партнерство
d) Лидерство

11. Сотрудник, который отнесен к категории «пассивный подчиненный», проявляет:

А) критическое мышление при выполнении заданий и является при этом пассивным человеком;
Б) некритическое мышление при выполнении заданий и является при этом пассивным человеком;
В) некритическое мышление при выполнении заданий и является при этом активным человеком.

12. Сотрудник, который отнесен к категории «эффективный подчиненный», проявляет:
А) критическое мышление при выполнении заданий и является при этом пассивным человеком;
Б) некритическое мышление при выполнении заданий и является при этом пассивным человеком;
В) критическое мышление при выполнении заданий и является при этом активным человеком.

13. Источниками личной власти подчиненных являются:
А) должность или занимаемое положение, информация и контакты с окружающими;
Б) знания, профессиональное мастерство, целеустремленность и настойчивость;
В) и А), и Б).

14. Процесс установления и поддержания обратной связи лидера с подчиненными состоит из следующих четырех последовательных этапов:
А) наблюдение, оценка, следствие, результат;
Б) наблюдение, оценка, следствие, развитие;
В) наблюдение, оценка, результат, следствие.

15. Успешное сообщество имеет следующие характеристики:

А) принадлежность к группе, коммуникация, позитивная культура, забота и доверие, совместное руководство;
Б) принадлежность к группе, позитивная культура, забота и доверие, самоуправление;
В) знания, профессиональное мастерство, целеустремленность и настойчивость.

3. Оценочные средства промежуточного контроля (40 баллов)

Контрольно-измерительные материалы, необходимые для объективной оценки усвоенных студентом теоретических знаний, практических навыков и сформированных компетенций по итогу изученной дисциплины (либо ее части в течение одного семестра).

Форма промежуточного контроля определяется учебным планом по данной дисциплине.

3.1 Курсовая работа

отсутствует

3.2 Зачет

Промежуточная аттестация (зачет в 1 семестре) по дисциплине «Командная работа и лидерство» проводится по билетам.
Структура билета содержит два теоретических вопроса.

Пояснительная записка по методике оценивания зачета

Показатели и критерии оценивания экзамена	Шкала оценивания экзамена
Показывает хорошие знания изученного учебного материала, самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса	10
Полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса	10
Владеет основными терминами и понятиями изученного курса	10
Показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	10
Итого	40

Если студент набирает на зачете менее 24 баллов, то зачет считается не сданным, и в ведомости проставляется оценка неудовлетворительно. Студент направляется на пересдачу.

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Лидерствокаксоциально-психологическоеявление.
2. Рольфеноменалидерствавжизни современногочеловекаиобщества.
3. Исследованияпроблемылидерствав отечественнойпсихологии.
4. Методыисследованиялидерства.
5. Основныезарубежныетеориипроисхожденияидерства.

6. Характеристикаотечественныхтеорийпроисхождениялидерства.
7. Рольфеноменалидерствавжизни современногочеловекаиобщества.
8. Основныеинтегративныемеханизмыпроцессалидерства.
9. Статуслидера. Функциилидера.
10. Р.БейлзиФ.Слейтородвухфундаментальных лидерских ролях.
11. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры групповоголидерства.
12. Исследованиеролевойструктурылидерства П.Берком.
13. Сущностьихарактеристикастилейлидерствапо К.Левину.
14. «Управленческаяматрица» Р.Блейкаи Д.Мутона.
15. Характеристикаотечественных подходовкизучениюстилейлидерства.
16. Сущность лидерства и руководства. Отличия руководства от лидерства по Б.Д.Парыгину.
17. Зарубежные подходы к рассмотрению функций руководства и лидерства (А.Файоль,В. Зигерт иГ.Лангидр.).
18. Взгляды отечественных психологов на основные функции руководства и
лидерства(В.Г.Афанасьев,Е.С.Кузьмин,Ю.Н.Емельянов,И.П.Волков,А.Г.Ковалеви др.).
19. Основныевидыавторитетаи
иххарактеристика.Символыавторитетаилидерства.
20. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малойгруппы.
21. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства илидерства.
22. Особенностихаризматическоголидерствавгруппе.
23. Сущностьполитическоголидерства.Способывыдвиженияполитическихлидеров.
24. Деятельностный подход А. Н. Леонтьева как основа изучения проблемы лидерствавотечественнойпсихологии.
25. Зарубежныешколыизученияфеноменаполитическоголидерства.
26. Сущность теории ожидания-взаимодействия Дж. Хоманса, Дж. Хемфилла, Р.Стогдилла, Ф.Фидлера.
27. Структурапроцессаполитическоголидерства.
28. Природа и сущность лидерства в теориях обмена и транзактного анализа Э.Берна,Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Тибо, Г.Келли.
29. Факторы,определяющиеприродуполитического лидерства.
30. Ситуационный подход к исследованию поведения политического лидера (Д.Истон).
31. Сущность теории политического обмена П.Блау.
32. Характеристикапсихологическихформполитическогоповедения.
33. Классификация основ власти и лидерства по Френчуи Рэйвену.
34. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп. Формывласти ивлияния.
35. Историязарожденияиразвитияпсихологиилидерства.

36. Имплицитнаятеориялидерства.
37. Этапыстановлениялидера.
38. Основныесходстваиразличиятиповлидерства.
39. Проблемагендерныхразличийвпсихологиилидерства.
40. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный,ситуативный).
41. Лидерствоипостроениекоманды.Принципыэтикилидера.
42. Определениекоманды, типологиякоманд.
43. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственныекоманды;инновационныекоманды: проектныекомандыикомандыдействия.
44. Основныехарактеристикигруппыиколлектива.Малаягруппа.
45. Принципыпроектированиякомандыиэффективных организаций.
46. Социометрияи психологическийклиматколлектива.
47. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работыгруппы.
48. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точностипринимаемогорешения.
49. Политическая организация: появление лидера. Политический лидер и политическоелидерство:общиепредставления.
50. Авторитет как условие лидерства. Авторитет ложный и истинный.
51. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
52. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личностилидера.
53. Кросс-культурныеисследованияпсихологиилидерства.
54. Проблемыженскоголидерствавсовременномобществе.
55. Современныеотечественныеконцепции попостроениюкоманд.
56. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
57. Характеристикасоциально-психологическоготренингакомандообразования.
58. Принципы и основные этапы командообразования.
59. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
60. Современныеисследованиягендернойпсихологиилидерства.