

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Каюмова Диана Фердинандовна
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 18.05.2026 15:44:36
Уникальный программный ключ:
f24c0a3cc73784348a1de9b30d5011a546f8c6e0

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
38.04.01 Экономика

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

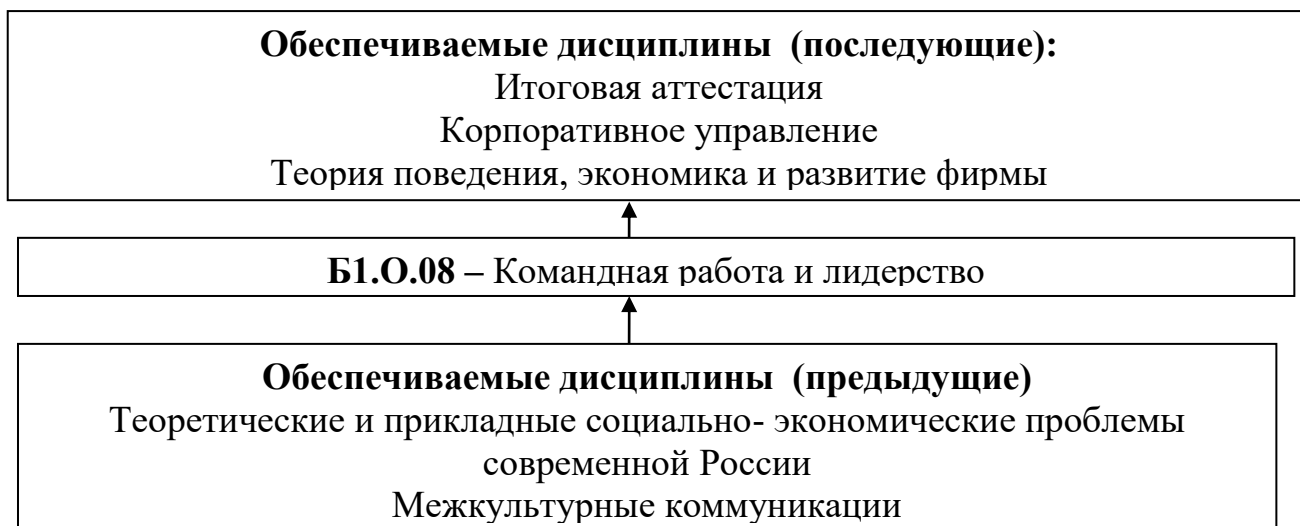
1. Цели и задачи дисциплины (модуля): формирование у магистров системы знаний, умений и навыков в области командной работы и лидерства необходимом для успешной деятельности в качестве руководителей предприятий (фирм), органов государственного и муниципального управления. Освоить базовые направления по курсу: лидерство и руководство, основные механизмы управления группой, социальная психология групп, социально-психологические аспекты общения и взаимодействия, психологические и социальные аспекты управленческой 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- и микроконтексте, 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. Знать основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели. УК-3.2. Уметь осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата. УК-3.3. Владеть навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели.

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.
- Иметь представление о личности, социальной идентичности; о законах функционирования социальных общностей – больших и малых групп
- Уметь анализировать структуру группы, коммуникативные процессы в группе и групповую динамику.
- Уметь корректировать групповое взаимодействие, исходя из феноменов 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	ВСЕ ГО по теме (ак.ч)	Аудиторные занятия 34 академ. часов				СРС 38 академ. часов				
		Все го (ак. ч.)	Лек .	Прак т./Се м.	КС Р	Все го (ак. ч.)	Реферат (не более 1 на 1 модель)	Построение задач	Контр ольная работа	Самост оательн ое изучен ие учебно й литерат уры
Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.	5	2	1	1		3			1	1
Тема 2. Типы лидерства. Лидерство и власть.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 3. Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 4. Конфликты в команде и управление ими.	7	3	1	2		4	1		1	2
Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 6. Ролевые функции и типологические характеристики лидера	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 8. Ролевые функции и типологические характеристики лидера	8	4	2	2		4	1		1	2
Тема 9. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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./Се м.	КСР	Всего (ак.ч.)	Реферат (не более 1 на 1000 знаков)	Построение моделей задач	Контрольная работа	Самостоятельное изучение учебной литературы
Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.	6,5	1,5	0,5	1		5	2		2	1
Тема 2. Типы лидерства. Лидерство и власть.	6,5	1,5	0,5	1		5	2		2	1
Тема 3. Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	7	2	1	1		5	2		2	1
Тема 4. Конфликты в команде и управление ими.	7	2	1	1		5	2		2	1
Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 6. Ролевые функции и типологические характеристики лидера	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 8. Ролевые функции и типологические характеристики лидера.	9	3	1	2		6	2		2	2
Тема 9. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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					Конт роль 13 акаде м. часа
		Конт акт.ра б. (по учеб. зан.)	Лек.	Прак т. / Сем.	КСР	Всего (ак.ч.)	Реферат(не более 1 на дисциплину)	Построение моделей задач	Тестовый контроль	Самостоятельно изучение учеб. литер.	
Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	6,5	0,5	1	0,5		6	2		2	2	
Тема 2. Типы лидерства. Лидерство и власть.	6,5	0,5		0,5		6	2		2	2	1
Тема 3. Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	7,5	1,5		0,5		6	2		2	2	1
Тема 4. Конфликты в команде и управление ими.	7,5	0,5		0,5		7	2		2	3	
Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	7,5	0,5		0,5		7	2		2	3	
Тема 6. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства	7,5	0,5	1	0,5		7	2		2	3	1
Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	9	2		1		7	2		2	3	
Тема 8. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства.	8	1		1		7	2		2	3	1
Тема 9. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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. Кто такой лидер. Понятие лидерства	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. Типы лидерства. Лидерство и власть.	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 самостоятельных 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. Создание команды. Основные элементы команды. Отличия команды от рабочих групп.	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 в команде и управлении ими.	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. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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. Ролевые функции	Состав базовых признаков реальной команды. Анализ позиции

	и типологические характеристики лидерства	Яна Катценбаха и Дугласа Смита. Определение команды, используемое в данной работе в качестве базового.
7	Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	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. Рольевые функции и типологические характеристики лидерства.	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. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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. Типы лидерства. Лидерство и власть.	Case-study «Примеры лидеров»	2
2.	Тема 6. Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	Брейнсторм «Парадокс лидерства и лидерские качества»	2
3.	Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	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. Кто такой лидер. Понятие лидерства	1. Подходы к описанию лидерства 2. Теория черт 3. Поведенческий подход к описанию лидерства 4. Суть ситуационного подхода 5. Охарактеризовать теорию адаптивного подхода 6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности 7. Главные признаки лидерства. 8. Три уровня лидерства.	1
2	Тема 2. Типы лидерства. Лидерство в власти.	1. Раскрыть типологию лидерства 2. Типология лидерства Е.С. Богардуса. 3. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. 4. «Законодательное лидерство» Дж.В. Гетцеля и Е.Г. Губа 5. В.Белл, Р.Дж. Хилл, С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров. 6. М.Конвей-три лидерские роли.	2
3	Тема 3. Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	1. Команда как особый тип организации 2. Постановка задачи для команды 3. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.	2
4	Тема 4. Конфликты в команде и управление ими.	1. Конфликты как одно из следствий человеческой активности. 2. Разновидности конфликтов. 3. Внутриличностные и межличностные конфликты. 4. Конфликты между личностью и группой. Межгрупповые конфликты. 5. Мнимые и полные конфликты. 6. Пути разрешения различного рода конфликтов.	2
5	Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	1. Описание модели компетенций в реализации лидерской позиции 2. Понятие компетенции 3. Пять основных типов компетенций 4. Базовые мотивации. 5. Психологические особенности и регулятивные механизмы 6. Лидерские компетенции.	2
6	Тема 6. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства	1. Основные функции лидерства; 2. Какие факторы влияют на лидера?	2
7	Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	1. Социальное образование команд; Элементы групповой организации	2

	изации		
8	Тема 8. Рольевые функции и типологические характеристики лидерства.	1. Какие существуют функции лидерства? 2. Классификация типологий лидерства.	2
9	Тема 9. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	1. Какие существуют компетенции лидерской позиции? 2. Сущность личностных ресурсов	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. <i>Самостоятельное изучение.</i> Кто такой лидер. Понятие лидерства	1	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата,	Опрос на занятиях	[1, 2] осн. лит. [2,3] доп. лит.
Тема 2. <i>Самостоятельное изучение</i> Типы лидерства. Лидерство и власть.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата,	Опрос на занятиях	[1,] основ. литер. [2,3] доп. лит.
Тема 3. <i>Самостоятельное изучение.</i> Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	2	Подготовка к контрольной работе 1	Контрольная работа 1	[1, 2] основ. лит. [1,2,3] доп. литературы
Тема 4. <i>Самостоятельное изучение.</i> Конфликты в команде и управлении ими.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание теоретической части реферата	Опрос на занятиях	[1, 2] основ. лит.
Тема 5. <i>Самостоятельное изучение.</i> Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части реферата	Проверка и прем задач на построение моделей	[1,2,3] доп. литературы
Тема 6. <i>Самостоятельное изучение.</i> Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	2	Подготовка к контрольной работе 2	Контрольная работа 2	[1, 2] основ. лит.
Тема 7. <i>Самостоятельное изучение.</i> Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части реферата	Опрос на занятиях	[1, 2] основ. лит. [1,2,3] доп. литературы
Тема 8. <i>Самостоятельное изучение.</i> Рольевые функции и типологические характеристики лидерства.	2	Подготовка к практическим занятиям, написание аналитической части	Опрос на занятиях	[1, 2] основ. лит.

		реферата		
Тема 9. Самостоятельное изучение. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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. Кто такой лидер. Понятие лидерства	УК-3.	Выборочный опрос на практических занятиях
2.	Тема 2. Типы лидерства. Лидерство и власть.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
3.	Тема 3. Создание команды. Основные роли в команде. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	УК-3.	Контрольная работа
4.	Тема 4. Конфликты в команде и управление ими.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
5.	Тема 5. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	УК-3.	Проверка и прем задач на построение моделей
6.	Тема 6. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства	УК-3.	Контрольная работа
7.	Тема 7. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации	УК-3.	Опрос на практических занятиях
8.	Тема 8. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства.	УК-3.	Опрос на практических занятиях
9.	Тема 9. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.	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 Татарстан <http://www.tataroved.ru/institut/>
2. Образовательный ресурс: www.alleng.ru
3. Управление экономическими системами: электронный научный журнал - <http://uecs.mcnp.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
38.04.01 Экономика

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. Знать основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели. УК-3.2. Уметь осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата. УК-3.3. Владеть навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели.

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. Проблемалидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследования стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е.Локки, Г.Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С.Заккаро, Е.Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях.
20. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента.
21. Особенности взаимодействия человека и организации.
22. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
23. Основные социально-психологические качества личности.
24. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
25. Процесс социализации личности.
26. Коммуникационный процесс в управлении.
27. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
28. Тактика общения.
29. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
30. Характеристики социальных групп.
31. Основные типы поведения в группе.

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 и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральными стилями руководства по типологии Курта Левина.

- a) Методы управления
- b) Способ контроля
- c) Характер принятия решения
- d) Стиль поведения лидера

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

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

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

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

6 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.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7 Перечислите навыки ситуационного лидера.

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8 Процесс, действие или вмешательство,

создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- a) Признание
- b) Делегирование

- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты—предположение о человеческой мотивации по...

- a) Теории Y
- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- a) Потребность в безопасности
- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannesi Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

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

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты—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 — задачи руководителя на этапе...жизненного цикла команды.

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

Контрольная работа 2 Примерный тест:

1. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

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

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

3. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

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

4. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

- a) Чрезмерное согласие
- b) Чрезмерная агрессия
- c) Чрезмерная пассивность
- d) Чрезмерная неуверенность

5. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

- a) Сложность квалификации
- b) Трудность организации
- c) Проблема исполнения
- d) Нетверного ответа

6. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
- b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
- c) Проблема самооощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

7. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
- b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нетверного ответа

8. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждения других -...

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

9. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности -...

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

10. 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 ...

- 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) не критическое мышление при выполнении заданий и является при этом пассивным человеком;
- В) не критическое 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) не критическое 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. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
3. Исследования проблемы лидерства в отечественной психологии.
4. Методы исследования лидерства.
5. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.

6. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
7. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
8. Основные интегративные механизмы процесса лидерства.
9. Статус лидера. Функции лидера.
10. Р.Бейлзи Ф.Слейтород двух фундаментальных лидерских ролях.
11. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
12. Исследование ролевой структуры лидерства П.Берком.
13. Сущность и характеристика стилей лидерства по К.Левину.
14. «Управленческая матрица» Р.Блейка и Д.Мутона.
15. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства.
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 и Г.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. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.
20. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
21. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства.
22. Особенности харизматического лидерства в группе.
23. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
24. Деятельностный подход А. Н. Леонтьева как основа изучения проблемы лидерства в отечественной психологии.
25. Зарубежные школы изучения феномена политического лидерства.
26. Сущность теории ожидания-взаимодействия Дж. Хоманса, Дж. Хемфилла, Р.Стогдилла, Ф.Фидлера.
27. Структура процесса политического лидерства.
28. Природа и сущность лидерства в теориях обмена и транзактного анализа Э.Берна, Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Тибо, Г.Келли.
29. Факторы, определяющие природу политического лидерства.
30. Ситуационный подход к исследованию поведения политического лидера (Д.Истон).
31. Сущность теории политического обмена П.Блау.
32. Характеристика психологических форм политического поведения.
33. Классификация основ власти и лидерства по Френчу и Рэйвену.
34. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп. Формы власти и влияния.
35. История зарождения и развития психологии лидерства.

36. Имплицитная теория лидерства.
37. Этапы становления лидера.
38. Основные сходства и различия типов лидерства.
39. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
40. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
41. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
42. Определение команды, типология команд.
43. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
44. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
45. Принципы проектирования команды эффективных организаций.
46. Социометрия и психологический климат коллектива.
47. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
48. Базовые критерии эффективной работы лидера. Критерий проверки точности принимаемого решения.
49. Политическая организация: появление лидера. Политический лидер и политическое лидерство: общие представления.
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 личности лидера.
53. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
54. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
55. Современные отечественные концепции по построению команд.
56. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
57. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
58. Принципы и основные этапы командообразования.
59. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
60. Современные исследования гендерной психологии лидерства.