

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

Филиал КузГТУ в г. Новокузнецке

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель директора,
совмещающий обязанности директора
филиала КузГТУ в г. Новокузнецке

_____ Баранов Ю.А.

«29» мая 2026г.

Рабочая программа дисциплины
Лидерство и командообразование

Направление подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль) 02 Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Присваиваемая квалификация «Экономист»

Формы обучения: очная

Год набора 2023

Новокузнецк 2026 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании учебно-методического совета филиала КузГТУ в г. Новокузнецке

Протокол № 6 от 29.05.2026

Зав. Кафедрой ИТиЭД



В. В. Шарлай

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР



Т. А. Евсина

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

Освоение дисциплины направлено на формирование:
универсальных компетенций:

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

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

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

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

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

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

Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием

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

Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения

Результаты обучения по дисциплине:

Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации

Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни

Знать: основы дефектологии и сущность инклюзивного образования

-

Знать: основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества

Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу

Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития

Уметь: применять базовые дефектологические знания

Уметь: формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Владеть: основными методами и приемами социального взаимодействия в команде

Владеть: методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни

Владеть: навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями

Владеть: навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля

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

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

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

3 Объем дисциплины "Лидерство и командообразование" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу

обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

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

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 2/Семестр 4			
Всего часов			144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции			6
Лабораторные занятия			
Практические занятия			8
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа			94
Форма промежуточной аттестации			экзамен/36

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

4.1. Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<p>Модуль 1 Введение в лидерство</p> <p>Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства.</p> <p>Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.</p>			0,5

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

4.2. Лабораторные занятия

Наименование работы	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ

4.3 Практические (семинарские) занятия

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<p>Модуль 1 Введение в лидерство Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние. Элементы лидерства. Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству</p>			1
<p>Модуль 2 Руководство и лидерство - сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство. Тема 2.1. Лидер и руководитель - сходство и различие. Смещение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов. Тема 2.2. Руководитель и лидер - две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.</p>			1
<p>Модуль 3. Лидерство в современной организации Тема 3.1. Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации. Тема 3.2. Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Законы коммуникаций. Самообучающаяся организация.</p>			1
<p>Модуль 4. Развитие лидерских качеств Тема 4.1. Лидер - первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию. Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности. Лидер-вдохновитель. Тема 4.2. Управление присвоением знаний. Саморегуляция и самоменеджмент. Личные и организационные ценности и цели. Здоровье лидера.</p>			1
<p>Модуль 5. Формирование команды - основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования проектных команд. Тема 5.1. Суть и история появления термина «команда» применительно к рабочей группе. Команда и группа. Групповая динамика, стадии развития группы. Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы. Тема 5.2. Принципы управления групповой динамикой. Типы команд. Ролевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды.</p>			1
<p>Модуль 6. Команда: условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности Тема 6.1. Доктрина командного менеджмента. Условия возникновения команды. Принципы работы команды. Социально-психологическая структура команды. 6.2. Условия осуществления командной работы. Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды. Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.</p>			1
<p>Модуль 7. Возможности и риски командообразования в современной организации Тема 7.1. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д. Тема 7.2. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде.</p>			1
<p>Модуль 8. Технологии управления командообразованием Тема 8.1. Феномены взаимовлияния. Условия формирования атмосферы доверия. Использование феномена групповой жизнедеятельности для управления командообразованием. Тема 8. 2. Организация и координация работы команды. Организация и координация работы команды. Виды тимбилдинга.</p>			1
Итого			8

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

	ОФ	ЗФ	ОЗФ
4 семестр			
Ознакомление с содержанием основной и дополнительной литературы, методических материалов, конспектов лекций для подготовки к занятиям.			40
Оформление отчетов по выполнению практических заданий, написание рефератов, подготовка вопросов			48
Подготовка к экзамену			6
Экзамен			36
Итого 4 семестр			94

4.5 Курсовое проектирование

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

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма(ы) текущего контроля	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень

<p>Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия</p>	<p>УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Применяет коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами команды</p>	<p>Знать: - социально-психологические закономерности общения и взаимодействия людей, приемы и техники воздействия на партнера в процессе общения; - типы социальных объединений, проблемы человеческих сообществ, психологические характеристики малой и большой групп и положения индивида в группе, внутригрупповые и межгрупповые отношения, динамические процессы в социальной группе и способы управления ими с целью формирования эффективно команды. Уметь: - применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы; - участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. -влиять на формирование целей группы, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении; - применять технологии убеждающего воздействия на группу или партнера по общению; - прогнозировать социально-психологическую динамику в командах. Владеть: - навыками работы в команде по выполнению поставленной задачи; - приемами самовоспитания личности; навыками влияния на формирование и изменение социальных установок личности. -механизмами и технологиями формирования группового мнения в команде. - методами социально-психологического анализа сознания и поведения личности, а также методами изучения межличностных отношений с целью построения команды Иметь опыт: - самостоятельной исследовательской работы по формированию команды для решения конкретной задачи; - организации дискуссионных обсуждений о целях принятия группового решения.</p>	<p>Высокий или средний</p>
--	--	--	--	----------------------------

Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием	Знать: - основы тайм-менеджмента; - основы планирования траектории саморазвития на основа принципов образования; Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни Иметь опыт: Постоянного повышения уровня своего образования и квалификации	Высокий или средний
Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания для снижения психоэмоциональной напряженности при социальной и профессиональной сферах	Применяет базовые дефектологические знания для снижения психоэмоциональной напряженности при социальном и профессиональном общении в команде	Знать: основы дефектологии и сущность инклюзивного образования Уметь: применять базовые дефектологические знания Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями Иметь опыт: применения базовых дефектологических знаний для общения с членами команды, имеющих психофизиологические особенности	Высокий или средний
Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-11- Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Формирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению членов команды	Знать: основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества Уметь: формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению Владеть: навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля Иметь опыт: формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению членов команды	Высокий или средний
<p>Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо.</p> <p>Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно.</p> <p>Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно.</p>				

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Преподаватель осуществляет постоянную проверку текущей успеваемости студентов с целью повышения качества обучения путем активизации учебной деятельности студентов на аудиторных занятиях (лекциях, практических занятиях). К основным формам оценивания текущей успеваемости студентов относятся:

- Проверка вопросов лекций по тексту самой лекции, в том числе коллоквиумы (для всех);
- Работа в ходе обсуждения вопросов изучаемой темы на практическом занятии (для всех);
- Проявление положительной активности на практических занятиях (участие в обсуждении вопросов темы, в деловых играх, решении ситуативных задач, в конструктивной дискуссии по теме занятия, в разрешении проблемной ситуации и пр.).

Опрос по контрольным вопросам:

При проведении текущего контроля обучающимся будет письменно, либо устно задан вопрос, на которые они должны дать ответы.

Текущий контроль предполагает оценку работы студента на занятиях.

Коллоквиум - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения. Убедительность выступления.

Домашнее задание - подготовка собственного мнения по поставленной проблеме или по предоставленному тезису.

Самостоятельная работа - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения.

Групповая работа - выполнение группового задания.

Упражнение - проигрывание в занятиях алгоритмизированных действий, самооценка и оценка партнером результативности выполнения

Деловая игра - самооценка результативности действий и оценка другими участниками.

Примерные вопросы для проведения текущего контроля:

Модуль 1. Введение в лидерство

- 1.1. В чем выражается сущность понятия «лидерство»?
- 1.2. Обоснуйте взаимосвязь лидерства и управления.
- 1.3. Какие сферы лидерства существуют в организации?
- 1.4. Перечислите элементы лидерств, приведите примеры.
- 1.5. Какие характеристики лидерства существуют на основе личностных качеств?
- 1.6. Охарактеризуйте сущность поведенческого подхода к лидерству
- 1.7. В чем суть ситуационного подхода к лидерству?

Модуль 2. Руководство и лидерство - сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство.

- 2.1. Лидер и руководитель - сходство и различие.
- 2.2. К чему может привести смешение понятий «руководство» и «лидерство»?
- 2.3. В чем заключается конфликт ролей руководителя и лидера?
- 2.4. Возможно ли сочетание двух ролей в одном человеке?
- 2.5. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.

Модуль 3. Лидерство в современной организации

- 3.1. В чем заключается новая парадигма лидерства?
- 3.2. Проиллюстрируйте отличительные особенности лидерства и менеджмента.
- 3.3. Раскройте содержание моделей построения отношений в организации.
- 3.4. Охарактеризуйте ресурсы власти в организации.
- 3.5. В чем сущность конструктивного лидерства.
- 3.6. Лидерство и коммуникации в контексте законов коммуникаций
- 3.7. Раскройте смысл самообучающихся организаций.

Модуль 4. Развитие лидерских качеств

- 4.1. Что означает выражение: «Лидер - первый среди равных»?
- 4.2. Раскрой те сущность модели стратегического мышления.
- 4.3. Охарактеризуйте психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.
- 4.4. В чем заключается коммуникативная компетентность лидера.

- 4.5. Лидер-вдохновитель - приведите примеры.
- 4.6. В чем заключается управление присвоением знаний.
- 4.7. Личные и организационные ценности и цели: есть ли между ними конфликт интересов

Модуль 5. Формирование команды - основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования проектных команд.

- 5.1. Суть и история появления термина «команда» применительно к рабочей группе.
- 5.2. Команда и группа: в чем заключаются основы взаимодействия?
- 5.3. В чем заключается сущность групповой динамики на каждой стадии развития группы.
- 5.4. Как групповые эффекты влияют на эффективность работы группы?
- 5.5. Охарактеризуйте принципы управления групповой динамикой.
- 5.6. Раскройте содержание ролевых и динамических концепций командообразования.
- 5.7. Раскройте сущность методов формирования проектной команды.

Модуль 6. Команда: условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности

- 6.1. Раскройте содержание доктрина командного менеджмента.
- 6.2. Каковы условия возникновения команды?
- 6.3. Охарактеризуйте принципы работы команды.
- 6.4. Дайте характеристику социально-психологической структуре команды.
- 6.5. Назовите условия осуществления командной работы.
- 6.6. Индивидуальные и групповые цели и ценности: общее и отличительное
- 6.7. Раскройте значение этапов командообразования в жизнедеятельности команды.
- 6.8. Охарактеризуйте динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.

Модуль 7. Возможности и риски командообразования в современной организации

- 7.1. Раскройте риски командообразования в организации.
- 7.2. В чем заключается нерентабельность повышения конфликтности в команде?
- 7.3. Раскройте суть операционного риска.
- 7.4. Проиллюстрируйте основные законы результативности команды.
- 7.5. В чем заключается выбор структуры обязанностей в команде.

Модуль 8. Технологии управления командообразованием

- 8.1. В чем заключается феномены взаимовлияния?
- 8.2. Раскройте условия формирования атмосферы доверия.
- 8.3. Приведите примеры использование феномена групповой жизнедеятельности для управления командообразованием.
- 8.4. В чем заключается организация и координация работы команды?
- 8.5 Приведите и охарактеризуйте виды тимбилдинга

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос;
- 65-84 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос, но затруднения на дополнительные вопросы;
- 25-64 баллов - при неполном ответе на вопрос;
- 0-24 баллов - при отсутствии правильного ответа на вопрос.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Темы эссе:

1. Лидерство - новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции?
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?

10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
13. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
16. Команда, ее миссия и командные отношения.
17. Факторы влияющие на образование команды
18. Формы субкультуры управленческих групп
19. Управленческие команды лидеров.
20. Методы и этапы формирования команд
21. Организация командной работы над проектом.
22. Основные модели управления командой проекта.
23. Технология создания команды.
24. Структура команды.
25. Особенности командообразования.
26. Команда как вид малой группы.
27. Делегирование полномочий в целях командообразования.

Критерии оценивания:

-85-100 баллов, если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы; доступно и полностью раскрыл тему и дал краткую информацию студентам под запись;

-65-84, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям; не полностью раскрыл тему реферата и дал краткую информацию студентам;

-25-64, если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы; отсутствовала качественная краткая информация студентам под запись;

-0-24, если студент полностью не справился с выполнением задания.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примерные темы рефератов

1. Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация.
2. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации.
3. Лидерство на стадии создания организации.
4. Лидерство на стадии среднего возраста организации.
5. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.
6. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
7. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
8. Обучающиеся лидеры.
9. Лидерство руководителей и лидерство компаний.
10. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
11. Лидерство и проблемы преемственности.
12. Лидерство в глобальном мире.
13. Заменители лидерства и их развитие в организации.
14. Трансформационное преобразующее лидерство.
15. Самосознание менеджера и путь к лидерству
16. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
17. Причины перехода к командному типу управления.
18. Типология команд.
19. Этапы становления эффективной команды.
20. Отличия понятий «группа» и «команда».

21. Принципы формирования эффективной команды.
22. Выработка и принятие групповых норм и правил.
23. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
34. Типы лидеров.
25. Современные теории лидерства.
26. Сотрудничество и кооперация в команде.
27. Классификация и описание групповых ролей.
28. Особенности принятия групповых решений.
29. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
30. Управленческие команды лидеров.
31. Особенности работы с командой на этапе изменений.
32. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
338. Методы повышения эффективности командной работы.
34. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
35. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
36. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
37. Потенциальные возможности командного развития.
38. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
39. Современные методы и модели командообразования.
40. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - при правильном и полном раскрытии темы;
- 65-84 баллов - при правильном и полном раскрытии темы, но затруднения на дополнительные вопросы;
- 25-64 баллов - при неполном раскрытии темы;
- 0-24 баллов - тема не раскрыта.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примерные задания для практических занятий:

Упражнение «Я-сообщение»

Студентам предлагается заполнить следующий бланк

По поводу информации я испытываю _____

По поводу коллег я чувствую _____

По поводу происходящего я испытываю _____

К себе я чувствую _____

К будущим изменениям я испытываю _____

Для того, чтобы овладеть техникой «Я-сообщения» надо осознавать свои собственные чувства и уметь правильно сообщать о них.

«Я - сообщение» состоит из **четырёх частей**.

Первая часть - объективное, беспристрастное описание ситуации или поведения человека, которое вызывает у вас негативные чувства (напряжение, раздражение, недовольство). Чаще всего такое описание начинается со слова «когда»: «Когда я вижу, что ...»; «Когда я слышу ...»; «Когда я сталкиваюсь с тем, что...».

ВАЖНО: в первой части «Я-сообщения» вам нужно лишь констатировать факт, избежав при этом как неясности, так и обвинительного тона и морализаторства. Говорите о поведении студента, но не давайте оценку его личности.

Во второй части «Я-сообщения» надо сказать о тех чувствах, которые вы испытываете по поводу поведения человека («Я чувствую раздражение, беспомощность, боль, огорчение» и т.д.)

В третьей части «Я-сообщения» надо четко и ясно показать, какое негативное воздействие оказывает это поведение.

Четвертая часть содержит просьбу или сообщение о том, чем именно ваш партнер по общению может заменить свое поведение.

Необходимо стараться, чтобы «Я - сообщение» не переходило в «Ты (Вы)- сообщение», это ошибка, которая приводит к «соскальзыванию» на позицию обвинителя. Этой ошибки можно избежать, если использовать безличные предложения.

Отработка навыков «Я-высказывания»

Цель: отработка навыков «я-высказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций.

1. Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам).

Для снижения накала конфликтной ситуации очень эффективно использование в общении "я-высказываний" - это способ сообщения собеседнику о своих нуждах, чувствах без осуждения или оскорбления.

Принципы, на которых строятся "я-высказывания":

- безоценочное описание действий, что совершил этот человек (не стоит: "ты пришел поздно", желательно: "ты пришел в 12 ночи");
- ваши ожидания (не стоит: "ты не вывел собаку", желательно: "я надеялся, что ты выведешь собаку");
- описание своих чувств (не стоит: "ты меня раздражаешь, когда делаешь это", желательно: "когда ты делаешь это, я испытываю раздражение");
- описание желаемого поведения (не стоит: "ты никогда не звонишь", желательно: "мне хотелось бы, чтобы ты звонил, когда задерживаешься").

Обсуждение полученных итогов:

- почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили?
- что помешало им спокойно воспринимать информацию?

2. Разыгрывается сценка на предыдущую тему, при этом используются "я-высказывания", но актеры меняются ролями.

- старайтесь применять «я-высказывания»

Обсуждение:

- что изменилось с использованием "я-высказываний"?
- при каких обстоятельствах вы бы могли использовать навыки "я высказываний" в жизни?

Деловая игра «Организуј дискуссию»

Ход игры:

1. Определяются исполнители ролей: организатор дискуссии, наблюдатель за группой, наблюдатель за организатором дискуссии.

2. Затем устанавливаются общие правила поведения во время дискуссии.

3. Студенты распределяются на группы и роли.

4. Выдается задание организатору: организовать дискуссию по теме «Когда я раздражен, должен ли сообщить о причине?», выполняя правила, установленные предварительно перед началом дискуссии.

4. Наблюдатель за организатором: следит все ли правила выполнены.

5. Наблюдатель за группой отмечает невербальные аспекты дискуссии.

6. Представитель группы высказывает мнение группы.

7. Наблюдатели делятся своими впечатлениями и получают обратную связь от участников.

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - студент справился с заданием в полном объеме;
- 65-84 баллов - студент справился с заданием на 65-84%;
- 50-64 баллов - студент справился с заданием менее чем на 65%;
- 0-49 баллов - студент не выполнил задание (отсутствовал)

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примеры кейсов для использования на практических занятиях:

«Необитаемый остров»

Инструкция: «Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача - создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вы можете:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т. п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а - в».

По истечении назначенного времени все садятся вокруг освоенного «острова». Ведущий предлагает обсудить и проанализировать впечатления участников группы о том, что происходило. Каждый может рассказать, что он чувствовал, участвуя в организации жизни на острове, как воспринимал поведение других, чем был доволен и не был доволен.

Вариант: Ведущий предлагает ситуацию: «Вы плыли на корабле (яхте) по морю и потерпели кораблекрушение. Из всех людей, находившихся на корабле, спаслись только здесь присутствующие. Вы попали на необитаемый остров. Что вы будете делать?». Ведущий ничего не предлагает, не поясняет, лишь озвучивает инструкцию и наблюдает. По ходу игры он может в зависимости от ситуации вносить изменения. Например:

вдруг начался тропический дождь;

кто-то вспомнил, что те фрукты (овощи, продукты), которые вы съели, могут быть ядовиты; вдалеке послышалось рычание какого-то животного и т. д.

В любой момент ведущий может остановить игру. Обязательно провести анализ, желательно на 3-х уровнях. 1 - что произошло (действия, чего достигли, лидерство, стратегии поведения, роли и др.), 2 - чувства участников, 3 - как это проявляется в реальной жизни, учебе. Этому разговору можно посвятить 20 - 30 минут.

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - при правильном и полном ответе;
- 65-84 баллов - при правильном ответе и затруднении на дополнительные вопросы;
- 25-64 баллов - при неполном ответе;
- 0-24 баллов - при отсутствии правильных ответов.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примерные вопросы для тестовых заданий:

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

- а) теория влияния;
- б) теория личностных качеств;
- в) теория великого человека;
- г) поведенческая теория.

2. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией «Эмоционального лидерства»:

- а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;
- б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;
- в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;
- г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

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

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

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

- а) демократическое лидерство;
- б) индивидуализированное лидерство;

- в) авторитарное лидерство;
- г) ситуационное лидерство.

5. Перечислите навыки ситуационного лидера:

- а) диагностика, гибкость и партнерство;
- б) делегирование, поддержка и указание;
- в) наставничество, диагностика и поддержка;
- г) партнерство, делегирование и гибкость.

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

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

7. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это:

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

8. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- б) формирование, шторм, нормирование, работа
- в) становление, работа, контроль, расформирование
- г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование

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

- а) нормирования
- б) контроля;
- в) расформирования;
- г) работы.

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

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

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

- а) вдохновитель, контролер, специалист, генератор;
- б) производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор;
- в) генератор, исследователь, исполнитель, контролер;
- г) аналитик, мотиватор, администратор, интегратор.

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

- а) сложность квалификации;
- б) трудность организации;
- в) проблема исполнения
- г) нет верного ответа.

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

- а) интегратор;
- б) предприниматель;
- в) администратор;
- г) исполнитель.

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

- а) менеджмент;
- б) власть;
- в) партнерство;

г) лидерство.

15. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это :

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

16. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

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

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

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

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

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

Критерии оценивания:

- «Отлично», если студент дал более 85% правильных ответов;
- «Хорошо», если студент дал 65% -84% правильных ответов;
- «Удовлетворительно», если студент дал 50% -64% правильных ответов;
- «Неудовлетворительно», если студент дал менее, 50% правильных ответов.

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации для обучающихся является **экзамен**, в процессе которого определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций.

Инструментом измерения сформированности компетенций является отчеты по практическим занятиям, написание реферата, ответы на вопросы при защите отчетов к практическим работам, ответы на два вопроса в экзаменационном билете.

Перечень вопросов к экзамену для проверки сформированности компетенций, указанных в рабочей программе:

1. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
2. Методы исследования лидерства.
3. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
4. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
5. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства
6. Статус лидера. Функции лидера.
7. Менеджер и лидер: базовые отличия
8. Руководитель и лидер в организациях: общее и отличие

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

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 65-84 баллов - при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 50-64 баллов - при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0-49 баллов - при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

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

компетенций

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

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

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

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

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

Текущий контроль успеваемости обучающихся по результатам выполнения лабораторных и (или) практических работ осуществляется в форме отчета, который предоставляется научно-педагогическому работнику на бумажном и (или) электронном носителе. Научно-педагогический работник, после проведения оценочных процедур, имеет право вернуть обучающемуся отчет для последующей корректировки с указанием перечня несоответствий. Обучающийся обязан устранить все указанные несоответствия и направить отчет научно-педагогическому работнику в срок, не превышающий трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

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

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

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

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

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

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

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

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

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

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

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

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

повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС КузГТУ.

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

6 Учебно-методическое обеспечение

6.1 Основная литература

1. Мейер, Р. Виртуозное лидерство / Р. Мейер, Р. Майерс ; Перевод с английского: Emporium Linguae. – Москва : Дело, 2018. – 393 с. – ISBN 9785774913800. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=563540 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

2. Лайкер, Д. Лидерство на всех уровнях бережливого производства / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 335 с. – ISBN 9785961468588. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=495616 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

3. Шапиро, С. А. Организационное поведение / С. А. Шапиро. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – ISBN 9785447529864. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=562608 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами / Ю. Аппело ; Редактор: Черникова А.. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 534 с. – ISBN 9785961463613. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=570321 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

2. Пфедфер, Д. Лидерство без вранья / Д. Пфедфер ; Научный редактор: Филонович С.. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 256 с. – ISBN 9785961469868. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=495621 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

3. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение / П. А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. – ISBN 9785425703224. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=571508 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

6.3 Методическая литература

6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?

6.5 Периодические издания

1. Вестник государственного и муниципального управления : культурно-просветительский и образовательный журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=33708>
2. Государственная власть и местное самоуправление: журнал (печатный)
3. Государственная служба : научно-политический журнал (печатный)
4. Менеджмент в России и за рубежом : журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9628>
5. Управление персоналом : деловой журнал (печатный)

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

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

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

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

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

Текущий контроль успеваемости обучающихся по результатам выполнения лабора-торных и (или) практических работ осуществляется в форме отчета, который предостав-ляется научно-педагогическому работнику на бумажном и (или) электронном носителе. Научно-педагогический работник, после проведения оценочных процедур, имеет право вернуть обучающемуся отчет для последующей корректировки с указанием перечня несоответствий. Обучающийся обязан устранить все указанные несоответствия и направить отчет научно-педагогическому работнику в срок, не превышающий трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

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

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

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

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

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей програм-мой формам текущего контроля успеваемости;

2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

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

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

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

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование лю-бых электронных и печатных источников информации.

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

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

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС КузГТУ, порядок и ффрмы проведения те-кущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

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

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

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

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

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

1.2 содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;

1.3 содержание основной и дополнительной литературы.

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

2.1 выполнение практических и (или) лабораторных работы и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;

2.2 подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;

2.3 подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к педагогическому работнику. Периоды проведения консультаций устанавливаются в расписании консультаций.

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

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. Google Chrome
3. 7-zip
4. Microsoft Windows
5. ESET NOD32 Smart Security Business Edition
6. Kaspersky Endpoint Security
7. Браузер Спутник

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

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены специальные помещения:

1. Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Организации.

2. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

11 Иные сведения и (или) материалы

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

В рамках аудиторных занятий применяются следующие интерактивные методы:

- разбор конкретных примеров;
- мультимедийная презентация.

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