

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 31.05.2024 15:25:09

Уникальный программный ключ:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета  
экономики и управления

\_\_\_\_\_/А.В. Назаренко/

« 15 » \_\_\_\_\_ февраля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ»**

Направление подготовки

**27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ**

**Профиль «Управление цифровой трансформацией»**

Квалификация выпускника

**Магистр**

Форма обучения:

**очная, заочная (2024 год приема)**

**Москва 2024**

**Разработчик(и):**

Доцент кафедры  
«Управление персоналом»,  
к.э.н., доцент



/И.В. Белянина/

**Согласовано:**

Заведующий кафедрой  
«Управление персоналом»,  
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

## Содержание

1.	Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
2.	Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
3.	Структура и содержание дисциплины .....	5
3.1.	Виды учебной работы и трудоемкость .....	5
3.2.	Тематический план изучения дисциплины .....	5
3.3.	Содержание дисциплины .....	7
3.4.	Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий .....	10
3.5.	Тематика курсовых проектов (курсовых работ) .....	10
4.	Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	10
4.1.	Нормативные документы и ГОСТы .....	10
4.2.	Основная литература .....	11
4.3.	Дополнительная литература .....	11
4.4.	Электронные образовательные ресурсы .....	11
4.5.	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение .....	12
4.6.	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы .....	12
5.	Материально-техническое обеспечение .....	12
6.	Методические рекомендации .....	12
6.1.	Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения .....	12
6.2.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	13
7.	Фонд оценочных средств .....	16
7.1.	Методы контроля и оценивания результатов обучения .....	16
7.2.	Шкала и критерии оценивания результатов обучения .....	16
	7.3. Оценочные средства .....	17

## 1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

*Цель дисциплины:* формирование и развитие у обучающихся личностных и профессиональных качеств в соответствии с направлением подготовки.

*Задачи дисциплины:*

- сформировать представление об особенностях лидерства и управления командой;
- изучить методы и принципы управления командой и формирования лидерских качеств;
- научиться формировать эффективные команды в организациях и овладеть навыками лидерства в управлении взаимоотношениями.

Обучение по дисциплине направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

<b>Код и наименование компетенций</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Демонстрирует управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. ИУК-3.2. Планирует, организует, мотивирует, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. ИУК-3.3. Применяет способы, методы и стратегии оптимизации социально психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологии обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды

<p>ПК-4. Способен организовывать эффективные коммуникации с широким кругом стейкхолдеров по вопросам цифровой трансформации, проявлять лидерские качества в управлении взаимоотношениями со стейкхолдерами, управлять улучшением взаимоотношений с заинтересованными лицами</p>	<p>ИПК-4.1. Знает: подходы к организации взаимодействия с широким кругом стейкхолдеров по вопросам цифровой трансформации ИПК-4.2. Умеет: организовывать эффективные коммуникации с широким кругом стейкхолдеров ИПК-4.3. Владеет: навыками лидерства в управлении взаимоотношениями с широким кругом стейкхолдеров, мониторинга, контроля и управления улучшением взаимоотношений с заинтересованными лицами</p>
---	---

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 Управление качеством.

## 3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часов).

### 3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

#### 3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
<b>1</b>	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>64</b>	1
	В том числе:		
1.1	Лекции	32	1
1.2	Семинарские/практические занятия	32	1
<b>2</b>	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>116</b>	1
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	100	1
2.2	Подготовка доклада	8	1
2.3	Подготовка к экзамену	8	1
<b>3</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>		
	Экзамен		1

	<b>Итого</b>	<b>180</b>	1
--	--------------	------------	---

## 3.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
<b>1</b>	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>20</b>	1
	В том числе:		
1.1	Лекции	10	1
1.2	Семинарские/практические занятия	10	1
<b>2</b>	<b>Самостоятельная работа</b>	<b>160</b>	1
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	136	1
2.2	Подготовка доклада	12	1
2.3	Подготовка к экзамену	12	1
<b>3</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>		
	Экзамен		1
	<b>Итого</b>	<b>180</b>	1

## 3.2 Тематический план изучения дисциплины

## 3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/практические занятия	
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Основные понятия и концепции лидерства</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
1.1	Тема 1. Функция лидерства в современном обществе	14	2	2	10

<b>2</b>	<b>Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
2.1	Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	20	4	4	12
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Личностные характеристики лидера</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
3.1	Тема 3. Личностные характеристики лидера	16	2	2	12
<b>4</b>	<b>Раздел 4. Механизмы выдвижения в лидеры</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
4.1	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	20	4	4	12
<b>5</b>	<b>Раздел 5. Основные понятия командообразования, этапы деятельности команды</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>28</b>
5.1	Тема 5. Понятие команды, типы команд	22	4	4	14
5.2	Тема 6. Социальнопсихологическая структура команды	22	4	4	14
<b>6</b>	<b>Раздел 6. Основные технологии командообразования</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
6.1	Тема 7. Формирование эффективных команд	22	4	4	14
<b>7</b>	<b>Раздел 7. Основные аспекты управления командой</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>28</b>
7.1	Тема 8. Управление деятельностью команды	22	4	4	14
7.2	Тема 9. Проблемы управления коллективом	22	4	4	14
<b>Итого</b>		<b>180</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>116</b>

## 3.2.2. Заочная форма обучения

	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час		
		Всего	Аудиторная работа	

№ п/ п			Лекции	Семинарские/ практические занятия	Самостоятельная работа
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Основные понятия и концепции лидерства</b>				
1.1	Тема 1. Функция лидерства в современном обществе	20	1	1	18
<b>2</b>	<b>Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства</b>				
2.1	Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	20	1	1	18
<b>3</b>	<b>Раздел 3. Личностные характеристики лидера</b>				
3.1	Тема 3. Личностные характеристики лидера	20	1	1	18
<b>4</b>	<b>Раздел 4. Механизмы выдвижения в лидеры</b>				
4.1	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	20	1	1	18
<b>5</b>	<b>Раздел 5. Основные понятия командообразования, этапы деятельности команды</b>				
5.1	Тема 5. Понятие команды, типы команд	18	1	1	16
5.2	Тема 6. Социальнопсихологическая структура команды	18	1	1	16
<b>6</b>	<b>Раздел 6. Основные технологии командообразования</b>				
6.1	Тема 7. Формирование эффективных команд	22	2	2	18
<b>7</b>	<b>Раздел 7. Основные аспекты управления командой</b>				
7.1	Тема 8. Управление деятельностью команды	20	1	1	18
7.2	Тема 9. Проблемы управления коллективом	22	1	1	20
<b>Итого</b>		<b>180</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>160</b>

### **3.3 Содержание дисциплины**

#### **Раздел 1. Основные понятия и концепции лидерства**

##### **Тема 1. Функция лидера в современном обществе**

Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

#### **Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства**

##### **Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства**

Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

#### **Раздел 3. Личностные характеристики лидера**

##### **Тема 3. Личностные характеристики лидера**

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.

#### **Раздел 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

##### **Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

## **Раздел 5. Основные понятия командообразования, этапы деятельности команды**

### **Тема 5. Понятие команды, типы команд**

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные

команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

### **Тема 6. Социально-психологическая структура команды**

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.

## **Раздел 6. Основные технологии командообразования**

### **Тема 7. Формирование эффективных команд**

Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.

## **Раздел 7. Основные аспекты управления командой**

### **Тема 8. Управление деятельностью команды**

Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Парсипативный стиль руководства. Особенности

личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.

### **Тема 9. Проблемы управления коллективом**

Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

### **3.4 Тематика семинарских/практических занятий**

#### **3.4.1. Семинарские/практические занятия (очная форма обучения)**

*Практическое/семинарское занятие 1.* Функция лидера в современном обществе

*Практическое/семинарское занятие 2,3.* История зарождения и развития психологии лидерства

*Практическое/семинарское занятие 4.* Личностные характеристики лидера

*Практическое/семинарское занятие 5,6.* Механизмы выдвижения в лидеры

*Практическое/семинарское занятие 7,8.* Понятие команды, типы команд

*Практическое/семинарское занятие 9,10.* Социально-психологическая структура команды

*Практическое/семинарское занятие 11,12.* Формирование эффективных команд

*Практическое/семинарское занятие 13,14.* Управление деятельностью команды

*Практическое/семинарское занятие 15,16.* Проблемы управления коллективом

#### **3.4.2. Семинарские/практические занятия (заочная форма обучения)**

*Практическое/семинарское занятие 1.* Функция лидера в современном обществе

*Практическое/семинарское занятие 2.* История зарождения и развития психологии лидерства

*Практическое/семинарское занятие 3.* Личностные характеристики лидера

*Практическое/семинарское занятие 4.* Механизмы выдвижения в лидеры

*Практическое/семинарское занятие 5. Понятие команды, типы команд, Социальнопсихологическая структура команды*

*Практическое/семинарское занятие 6. Формирование эффективных команд*

*Практическое/семинарское занятие 7. Управление деятельностью команды, Проблемы управления коллективом*

### **3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)**

Не предусмотрено учебным планом

## **4. Учебно-методическое и информационное обеспечение**

### **4.1 Нормативные документы и ГОСТы**

- Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37
- ОК 010-2014 (МСК3-08). Общероссийский классификатор занятий: принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.
- ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов: утвержден постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367. – "ГОСТ Р ИСО 9004-2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент качества. Качество организации. Руководство по достижению устойчивого успеха организации"

### **4.2 Основная литература**

1. Спивак, В. А. *Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 9785-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533144>.*

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

### **4.3 Дополнительная литература**

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516688>.
2. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518178>.
3. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511051>.
4. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511424>.

### **4.4 Электронные образовательные ресурсы**

1. Лидерство и командообразование – <https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=11194>

### **4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение**

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

### **4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) [http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm\\_csourc=online&utm\\_cmedium=button](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csourc=online&utm_cmedium=button)

## 5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

## 6. Методические рекомендации

### 6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина занимает очень важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки магистров по управлению качеством.

Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;

- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;

- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;

- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык; - применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений

изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

## **6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

### Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательство в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (экзамену), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе – это самостоятельная творческая письменная работа, представляющая собой развернутое и аргументированное изложение Вашей точки зрения по предложенной теме.

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Для удобства обучающимся представлена структура эссе в виде вопросов, на которые должны быть даны ответы.

По форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нём используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Отличительные особенности стиля эссе: образность, афористичность, парадоксальность.

Классическая структура эссе

- Введение, в котором представлен обобщённый ответ на предложенный вопрос или излагается в общем виде та позиция, которую предполагается отстаивать в основной части эссе.
- Основная часть, где представлены подробные ответы на вопросы или излагаются позиции, подтверждаемая теоретическими аргументами и эмпирическими данными.
- Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопросы или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательную-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составлять план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научноисследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра; -
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену целесообразно начать с изучения и проработки нормативноправовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего

программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно быстрого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением.

## **7. Фонд оценочных средств**

### **7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения** Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- устные опросы
  - тестирование
  - выступление с докладом
- Промежуточный контроль
- тестирование

### **7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения**

#### **Устный опрос**

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

*Показатели оценивания:*

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного; 3) языковое оформление ответа.

*Критерии оценивания устного опроса:*

**5 баллов** ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

**4 балла** ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

**3 балла** ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

**2 балла** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

**Тестирование (текущий и промежуточный контроль)** до

51% - неудовлетворительно

51%-80% - удовлетворительно

81% - 90% - хорошо

91% - 100% - отлично

### **Доклад**

**5 баллов** при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
  - суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
  - описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

**4 балла:** невыполнение любых двух из указанных условий.

**3 балла :** невыполнение любых трех из указанных условий. **2**

**балла:** невыполнение любых четырех из указанных условий.

## **7.3 Оценочные средства**

### 7.3.1. Текущий контроль

#### **Примерные вопросы по темам**

##### **Тема 1. Функция лидера в современном обществе**

1. Дайте определение лидерства, лидера.
2. Назовите основные функции лидера
3. Какие уровни лидерства вы знаете?
4. Лидер малой группы – это
5. Лидер общественного движения, организации, партии – это

##### **Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства**

1. Назовите основные классификации типов лидеров по Уманскому.
2. Назовите основные психологические особенности каждого типа лидеров.

Подумайте, как можно наиболее чётко их сформулировать

##### **Тема 3. Личностные характеристики лидера**

1. Перечислите, какие, с Вашей точки зрения, психологические особенности являются ведущими для лидера. Оцените по десятибалльной шкале насколько каждое представленное качество присуще Вашей личности.
2. Подумайте, в каких вопросах зависит от вас ваш прямой начальник по месту работы. Постарайтесь назвать не менее трех позиций

##### **Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

1. Можете ли Вы привести примеры ситуаций, в которых руководители организаций обладали меньшей властью, чем их подчиненные?
2. Используя техники самопродвижения, составьте сценарий Вашей презентации для участия в конкурсе управляющего молодежным центром.

##### **Тема 5. Понятие команды, типы команд**

1. Команды как группы высокого уровня развития.
2. Признаки команд.
3. Основные закономерности командообразования.
4. Роль руководителя в формировании команд.

##### **Тема 6. Социально-психологическая структура команды Вопросы для обсуждения:**

1. Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.
2. Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
3. Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?

0

4. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс

#### **Тема 7. Формирование эффективных команд**

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.

#### **Тема 8. Управление деятельностью команды**

1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
3. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
4. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

#### **Тема 9. Проблемы управления коллективом**

1. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме?
2. Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действием которых они вызваны.
3. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?
4. С какими личностными и профессиональными проблемами сталкивается командный оператор на конфликтной стадии группового развития?
5. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

#### **Примерные тестовые вопросы**

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

- a) Теория влияния

1

- 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 нейтральным 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 сохранить атмосферу, устраивающую 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

### **Перечень тем для подготовки доклада**

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.

2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства в онтопсихологии.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Концепции направленности и интенциональности.
8. Креативность в бизнесе.
9. Сущность и правила peak experience (наполненного режима).
10. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Стили лидерства.

17. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»

### 7.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация может проходить посредством тестирования или посредством ответа на экзаменационный билет.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования тест должен охватывать все темы курса.

#### **Примерный формат тестовых вопросов:**

1. 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

2. Перечислите навыки ситуационного лидера.

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

3

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

- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

4. 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 ... а) Теории Y

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

5. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

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

6. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

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

*При проведении промежуточной аттестации посредством ответа на экзаменационные билеты. В каждом билете должно быть по 2 вопроса. **Перечень вопросов для подготовки к экзамену.***

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в этнопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.
7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.

10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества бизнесмена.
14. Принципы этики лидера.
15. Концепция диады в бизнесе.
16. Психическая структура человека.
17. Концепции направленности и интенциональности.
18. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
19. Природное значение креативности.
20. Критерий пропорциональности.
21. Креативность в бизнесе.
22. Понятие peak experience (наполненного режима).
23. Три правила peak experience.
24. Межличностная коммуникация.
25. Критерий проверки точности принимаемого решения(ПК-5)
26. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
27. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
28. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
29. Нормативная модель командообразования.
30. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
31. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
32. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
33. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
34. Опасности командного взаимодействия.
35. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
36. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
37. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
38. Структура и функции групповой сессии.
39. Аспекты анализа групповой сессии.
40. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
41. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
42. Основные признаки малой группы (подразделения).

43. Сходства и различия малой группы и команды.
44. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
45. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
46. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.
47. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
48. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
49. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
50. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.