

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 06.08.2025 10:26:24
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»
Декан факультета
экономики и управления АПК

Шевченко М.Н. _____
«30» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Лидерство и формирование команды»
для направления подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика
направленность (профиль) Бизнес-информатика

Год начала подготовки - 2023

Квалификация выпускника – бакалавр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020г. № 838 (с изменениями и дополнениями)

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

старший преподаватель _____ М.А. Сиренко

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 12 июня 2023 г.)

Заведующий кафедрой _____ В.Н. Гончаров

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26 июня 2023 г.).

Председатель методической комиссии _____ А.В. Худолей

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Г.В. Колтакова

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Лидерство и формирование команды – дисциплина, изучающая научные подходы к теоретическому и практическому решению проблем лидерства и формирования команды в организациях.

Предметом дисциплины являются фундаментальные категории и технология разработки, принятия и реализации управленческих решений, а также применение управленческих методов в коллективе организации.

Целью дисциплины является - формирование компетенций, направленных на ознакомление с основами теории и практики психологии и делового общения, формирование внутренней мотивации к лидерству, приобретение умения использовать полученные знания для организации жизнедеятельности коллектива, формирования коллектива-команды, реализации властных отношений, самопознания, саморазвития, личностного самосовершенствования в своей практической деятельности и разнообразных жизненных ситуациях

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение знаний в области теории лидерства,
- формирование команд и командных форм взаимодействия,
- овладение навыками командного лидерства и командного сотрудничества, технологиями формирования команды и управления командным взаимодействием.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Лидерство и формирование команды» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.18) основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Основы управления персоналом», «Введение в профессиональную деятельность».

Дисциплина читается в 4 семестре, поэтому предшествует дисциплинам «Менеджмент», «Деловые коммуникации и управление конфликтами».

Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01)

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3	Способен организовать изнания правовых и эффективные стратегии руководить работой этических принципов и сотрудничества, команды, норм социального позволяющие достигать выработывая взаимодействия поставленные цели, формы и командную стратегию для принципов межличностного достижения поставленной цели взаимодействия в команде;	УК-3.1: Демонстрирует	знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде; уметь: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели; владеть: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели.
		УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	знать: методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде уметь: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде владеть: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов

Коды компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			участников командной работы
		УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу) уметь: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу) владеть: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу
		УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды	знать: особенности межличностного взаимодействия в командной работе уметь: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-коммуникационных технологий владеть: навыками обмена

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	всего	объём часов	всего	всего
		4 семестр	5 семестр	4 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	3/108	3/108	3/108	5/108
Контактная работа, часов:	36	36	22	12
- лекции	18	18	10	6
- практические (семинарские) занятия	18	18	12	6
- лабораторные работы	-	-		
Самостоятельная работа, часов	72	72	86	96
Контроль, часов				
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачет	зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		10
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		10
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		10
4.	Тема 4. Лидерские качества	2	2		10
5.	Тема 5. Имидж лидера	2	2		8
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией	4	2		8

7.	Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия	2	4		8
8.	Тема 8. Инновационное лидерство	2	2		8
	Всего	18	18		72
Очно-заочная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		12
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		12
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		12
4.	Тема 4. Лидерские качества	2	2		10
5	Тема 5. Имидж лидера	2	2		10
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией		2		10
7.	Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия				10
8.	Тема 8. Инновационное лидерство				10
	Всего	10	12		86
Заочная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		12
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		12
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		12
4.	Тема 4. Лидерские качества				12
5	Тема 5. Имидж лидера				12
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией		2		12
7.	Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия				12
8.	Тема 8. Инновационное лидерство				12
	Всего	6	6		96

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Тема 1. Введение в лидерство.

Природа лидерства и его суть. Определение основных понятий лидерства. Модели восприятия лидера. Лидерство и управление. Менеджеры и лидеры: сравнительная характеристика. Руководитель организации как традиционный менеджер. Руководитель организации как лидер. Понятие власти. Концепции власти. Типы власти. Основы власти. Способы влияния на подчиненных. Взаимосвязь понятий «лидерство» и «власть». Элементы лидерства. Типы лидеров по Э. де Боне.

Тема 2. Традиционные концепции лидерства.

Лидерство на основе личностных качеств. История развития подхода с позиций личных качеств и его суть. Определение совокупности личных качеств, которые

обеспечивают успех в управлении. Поведенческий подход к лидерству. Стили управления по К. Левину: демократический, либеральный и авторитарный. Теория X и теория Y Дугласа МакГрегора. Диапазон стилей управления Р. Лайкерта. Управленческая решетка Блэйка-Мутона. Ситуационный подход к лидерству. Ситуационная модель руководства Фидлера. Подход Митчела и Хауса «путь – цель». Теория жизненного цикла Херси и Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.

Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства.

Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Модель атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Понятие харизмы. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений. Модель преобразующего лидерства.

Тема 4. Лидерские качества.

Качества лидера. Основные качества лидера по Уоррену Беннису. Семь основных навыков лидера по Барту Нанусу. Перечень характеристик лидера, разработанный Джеймсом О'Тулом. Привычки преуспевающих людей по Стивену Кови. Лидер завтрашнего дня. Ключевые факторы лидера будущего. Характеристики лидера информационной эпохи по Ситрину и Неффу.

Тема 5. Имидж лидера.

Понятие имиджа. Виды имиджа: личности, страны, предприятия, товара. Характеристики имиджа: динамичность, активность, функциональность, коммуникативность и адекватность. Основные элементы имиджа: внешний вид, природные свойства, приобретенные качества и профессиональные черты. Пути формирования имиджа. Алгоритм программы формирования имиджа. Задачи и эффекты при формировании имиджа.

Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией.

Организация и лидер. Понятие организации и ее признаки. Типология хозяйственных («экономически ориентированных») организаций по М. Веберу. Руководство и лидерство: общее и различающееся. Лидерство и корпоративная культура. Понятие и элементы организационной культуры. Элементы организационной культуры. Управление лидерством в организации. Типы подчиненных и особенности управления.

Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия

Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия. Понятие менеджмента. Состав системы «менеджмент предприятия». Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия: оргструктура – стиль; законы – принципы – методы – стиль; цель – задачи – функции – качества руководителя – стиль. Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов: общие, особенные, единичные.

Тема 8. Инновационное лидерство

Модель планирования изменений в организации. Характеристики лидера-реформатора. 8 этапов осуществления изменений в организации. Стратегии повседневных изменений: яркое самовыражение, вербальное джиу-джитсу, противодействие оппонентам, создание стратегических альянсов. Преодоление сопротивлений и их последствия. Инновационная организация и ее характеристика. Характеристики инновационных организаций и творческих личностей. Стадии личного творческого процесса.

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	очно- заочная	заочная
1.	Тема лекционного занятия 1. Введение в лидерство	2	2	2
2.	Тема лекционного занятия 2. Традиционные концепции лидерства	2	2	2
3.	Тема лекционного занятия 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2	2
4.	Тема лекционного занятия 4. Лидерские качества	2	2	
5.	Тема лекционного занятия 5. Имидж лидера	2	2	
6.	Тема лекционного занятия 6. Лидерство в управлении современной организацией	4		
7.	Тема лекционного занятия 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия	2		
8.	Тема лекционного занятия 8. Инновационное лидерство	2		
Всего.		18	10	12

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	Очно- заочная	заочная
1.	Тема практического занятия 1. Введение в лидерство	2	2	2
2.	Тема практического занятия 2. Традиционные концепции лидерства	2	2	2
3.	Тема практического занятия 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2	2
4.	Тема практического занятия 4.. Лидерские качества	2	2	
5.	Тема практического занятия 5. . Имидж лидера	2	2	
6.	Тема практического занятия 6. Лидерство в управлении современной организацией	2	2	
7.	Тема практического занятия 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия	4		
8.	Тема практического занятия 8. Инновационное лидерство	2		
Всего		18	12	6

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч		
			форма обучения		
			очная	заочная	очно-заочная
1.	Введение в лидерство	Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/163921 (дата обращения: 24.03.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. С.1	10	12	12
2.	Традиционные концепции лидерства	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	10	12	12
3	Современные подходы к изучению лидерства	Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : научно-популярное издание / И. К. Адизес. - 8-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2022. - 198 с. - (Методология Адизеса)	10	12	12
4.	Лидерские качества	Основы современного управления: теория и практика : учеб. / ред. А. Т. Алиев, ред. В. Н. Борогов. — 4-е изд. — М. : Дашков и К, 2022. — 526 с	10	10	12
5.	Имидж лидера	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	8	10	12
6.	Лидерство в управлении современной организацией	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	8	10	12
7.	Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	8	10	12
8.	Инновационное лидерство	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	8	10	12

		https://e.lanbook.com/book/165733 (дата обращения: 24.03.2022).			
Всего			72	86	96

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрены.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Практическое занятие	Лидерские качества	Дискуссия, дебаты	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/163921 (дата обращения: 24.03.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. С.1	Электронный ресурс
2.	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022). С.1	электронный ресурс
3.	Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : научно-популярное издание / И. К. Адизес. - 8-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2022. - 198 с. - (Методология Адизеса)	6
4.	Основы современного управления: теория и практика : учеб. / ред. А. Т. Алиев, ред. В. Н. Боробов. – 4-е изд. – М. : Дашков и К, 2022. – 526 с	11
5.	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165733 (дата обращения: 24.03.2022).	Электронный ресурс

	— Режим доступа: для авториз. пользователей. С.1	
--	--	--

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1	Бальдони, Джон Золотая книга лидера. 101 способ и техники управления в любой ситуации : научно-попул. лит-ра / Д. Бальдони. – М. : Эксмо, 2022. – 224 с. – (Психология. Искусство лидера).
2.	Тимушева, А. А. Принципы высокоэффективных руководителей. Бесстрессовый подход к управлению. Управленческий наджинг : научно-популяр. / А. А. Тимушева. – М. : Эксмо, 2022. – 240 с.

6.1.3. Периодические издания

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/ (дата обращения: 24.08.2022).

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Сиренко М.А. Опорный конспект по дисциплине «Лидерство» / М.А. Сиренко. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2020. – 87 с.
2.	Сиренко М.А. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Лидерство» / М.А. Сиренко. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2020. – 57 с.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/ (дата обращения: 24.08.2022).
2.	Федеральный портал «Российское образование». [Электронный ресурс]. URL: https://www.edu.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
3	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
4	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – http://fcior.edu.ru/
5	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». [Электронный ресурс]. URL: https://biblioclub.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
6	Научная электронная библиотека «e-Library». [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle http://moodle.lnau.su	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.
2.	Г-401 – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол преподавательский (однотумбовый) – 10 шт., стол преподавательский (двухтумбовый) – 1 шт., стол аудит. – 1 шт., тумба – 1 шт., стул п/мяг.– 17 шт., шк. для док. – 3 шт., шкаф для од. – 2 шт., калькулят. – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт., учебно-методические материалы
3.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
«Основы управления персоналом»	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
«Введение в профессиональную деятельность»	Кафедра аграрной экономики, управления и права	согласовано
«Менеджмент».	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
«Деловые коммуникации и управление конфликтами»	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

[illegible]

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

[illegible]

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) Лидерство и формирование команды

Направление подготовки: 38.03.05 Бизнес-информатика

Направленность (профиль): Бизнес-информатика

Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели..	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет
		УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Первый этап (пороговый уровень)	Знать методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде .	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: использовать стратегии сотрудничества	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства.	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде	Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				поведения и интересов участников командной работы			
		УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности и к социальному классу)	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике приемы эффективного социального	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества.	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				классу			
		УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: особенности межличностного взаимодействия в командной работе	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвину т ый уровень)	Уметь: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				коммуникационных технологий	лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками обмена информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	Практические задания	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию) без применения математических расчетов.	Практические задания	Продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме.	Оценка «Отлично» (5)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
4.1	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продemonстрировано; умение анализировать учебный материал не продemonстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продemonстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
4.2	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60%	«Не зачтено»

№ п/ п	Наимено вание оценочно го средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представлен ие оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.		заданий	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

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

УК-3.1. Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде.

Тестовые задания

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
 - а. победу в конфликте
 - б. условия функционирования организации
 - в. размер заработной платы руководителя
 - г. способность оказывать влияние на личность и группы людей
2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство
 - а. Неформальное
 - б. Формальное
 - в. Деструктивное
 - г. Харизматическое
3. Атрибутом авторитарного стиля управления является...
 - а. Децентрализация полномочий
 - б. Преобладание неформальных коммуникаций
 - в. Инициативность
 - г. Директивность
4. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?
 - а. квалификация и целеустремления работника;
 - б. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
 - в. стабильность его отдачи;
 - г. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
 - д. все перечисленные.
5. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?
 - а. целеустремленность;
 - б. решительность;
 - в. настойчивость;
 - г. инициативность;
 - д. всё перечисленное.

Ключи

1.	Г
2.	Б
3.	Г
4.	Д
5.	Д

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели.

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение лидерству.
2. Суть лидерства состоит в наличии кого?
3. Лидерские качества могут присутствовать у
4. Перечислите основные 4 модели восприятия лидера.
5. Укажите основные три элемента лидерства (формула).

Ключи

1.	Лидерство – это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей
2.	Последователей
3.	Каждого
4.	«Один из нас». «Лучший из нас». «Воплощение честности». «Оправдание наших ожиданий».
5.	Лидерство = Видение x Вдохновение x Энергия

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели.

Практические задания:

Внимательно прочитайте ситуации, описанные ниже, и выберите тот вариант своих действий в них, который бы вы выбрали. Обоснуйте свои ответы.

1. Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение:

- A. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
- B. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.
- C. Сначала выполняю задание вышестоящего начальника.
- D. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

2. Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

A. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

B. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны.

C. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

D. Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.

3. Когда вам случается общаться с одноклассниками или в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

A. Вести разговор, близкий вам по институтским интересам.

B. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить другого.

C. Разделять общую тему разговора, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Д. Стремиться не говорить о своих проблемах, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

4. Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

В. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

С. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

5. В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а мы поможем доделать это”.

В. Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения”

С. Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.

Д. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

6. У вас создались натянутые отношения с одноклассником, вместе с которым вам поручено общее задание. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдало дело. Что бы вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

В. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

С. Обращусь к нему со словами: “От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше.”

Д. Обращусь к другим одноклассникам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ключ

Номер ситуации	Тип ориентации			
	Д	П	С	О
1	В	А	Д	С
2	А	Д	С	В
3	А	Д	В	С
4	А	С	В	Д
5	А	В	Д	С
6	С	Д	В	А

Задание измеряет четыре типа склонностей или ориентаций человека на выражение своей личной позиции в командных взаимоотношениях. Разъяснения к результатам тестирования. Если наибольшее количество ответов соответствует варианту

Д – при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегами вы ориентированы прежде всего на интересы дела. Безусловно, это заслуживает одобрения, однако мы советуем вам также обратить внимание на “человеческий фактор”, так как этот параметр также оказывает значительное влияние на продуктивность работы людей.

Если преобладает вариант П – вы ориентированы прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде. Люди в вашем окружении чувствуют себя достаточно комфортно, но не забываете ли вы при этом об интересах дела?

Если преобладает вариант С – в деловых вопросах вы ориентированы на самого себя. Вы предпочитаете самостоятельно решать все вопросы, брать ответственность на себя, активно влиять на ситуацию. Советуем вам больше обращать внимание на инициативы других людей, давать им возможности проявить себя.

Если преобладает вариант О – больше всего вы ориентированы на официальную субординацию. Вы четко выполняете все требования вышестоящего руководства, и требуете того же от других. Подумайте, не было ли в вашей практике случаев, когда слепое следование официальным нормам приводило к снижению ожидаемых результатов?

УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде

Тестовые задания закрытого типа

- 1 Команда – это ...
 - а) группа людей, занятых выполнением определенной задачи, имеющие личную заинтересованность в успехе всей группы;
 - б) социальная общность людей в рамках конкретной деятельности;
 - в) обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и влияющих друг на друга.
- 2 Ключевой фактор эффективной работы команды - это ...
 - а) харизматичность лидера
 - б) профессионализм членов команды
 - в) способность каждого ее члена «работать на результат»
- 3 Командная работа (Teamwork) – это ...
 - а) совместная целенаправленная работа специалистов, решающих общую задачу на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным сообща.
 - б) четкое осознание каждым членом команды своих задач и целей группы в целом,
 - в) вклад члена команды в достижение целей своих коллег.
- 4 Организационные задачи решаются более оперативно, эффективно и качественно при ...
 - а) традиционной организации работ
 - б) командной форме организации работ
 - в) индивидуальной инициативе членов команды
5. К основным признакам команды не относится:
 - а) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; профессионализм каждого сотрудника;
 - б) положительное мышление, ориентация на общий успех, способность согласованно работать на общий результат;
 - в) регламентированное распределение функций между членами команды.

Ключи

1	А
2	В
3	А
4	Б
5	В

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение власти.
2. Назовите источники власти
3. Назовите способы влияния на подчиненных.
4. Перечислите традиционные концепции лидерства
5. Как еще называется теория Х и теория У Дугласа МакГрегора

Ключи

1.	Власть – способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких-либо средств
2.	должность или полномочия; личность или авторитет; культура или менталитет; внешние источники
3.	Эмоциональное влияние (заражение, подражание), рассудочное влияние (внушение, убеждение, просьбы, угрозы, подкуп, приказы.)
4.	Лидерство на основе личностных качеств, поведенческий подход к лидерству, ситуационный подход к лидерству.
5.	Кнута и пряника

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

Практические задания:

1. Распределите предложенные виды качеств между менеджером и лидером: администратор, инноватор, вдохновляет, поручает, работает по своим целям, работает по целям других, основа действий — видение, основа действий — план, сосредотачивает внимание на людях и структуре, сосредотачивает внимание на системе, видят краткосрочную перспективу, видят долгосрочную перспективу, использует формальное влияние, использует личное влияние, контролирует, доверяет, поддерживает движение (обычный порядок в организации), дает импульс движению (развивает организацию), профессионал, энтузиаст, направляет дела в правильное русло, делает правильное дело, уважаем, обожаем.

2. Изучив качества, которыми должен владеть современный лидер, распределите их по классификационным признакам на основные 4 группы.

3. Соотнесите стили руководства

1. Авторитарное руководство	А) Руководитель обычно вежлив, боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.
2. Демократичное руководство	Б) Руководитель категоричен, часто резок с людьми. Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
3. Либеральный руководитель	В) Руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику

4. Соотнеси значения Теория Х и теория У

1. ТЕОРИЯ Х	А) Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.
2. ТЕОРИЯ У	Б) Людей следует принуждать к труду, контролировать, руководить ими, угрожать им наказ

5. Укажите правильную последовательность основных этапов развития теории лидерства:
А. поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический

- Б. личностный, харизматический, поведенческий, ситуационный,
 В. ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический
 Г. ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий

Ключи

1	Менеджер	Лидер
	Администратор	Инноватор
	Поручает	Вдохновляет
	работает по целям других	работает по своим целям
	основа действий — план	основа действий — видение
	сосредотачивает внимание на системе	сосредотачивает внимание на людях и структуре
	видят краткосрочную перспективу	видят долгосрочную перспективу
	использует формальное влияние	использует личное влияние
	Контролирует	Доверяет
	поддерживает движение (обычный порядок в организации)	дает импульс движению (развивает организацию)
	Профессионал	Энтузиаст
	направляет дела в правильное русло	делает правильное дело
	Уважаем	Обожаем
	требует от других подчинения	побуждает других следовать за собой
2	Физиологические (внешность: стиль одежды, рост...), личностные (характер...), психологические (уравновешенный, способы влияния..), интеллектуальные (образование..)	
3	1-Б 2-В 3-А	
4	1-Б 2-А	
5	Б	

УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Тестовые задания закрытого типа

- Перечислите основные элементы лидерства
 - лидер, последователи, группа
 - задачи, ситуация
 - организаторы, исполнители, ведущие
 - нет правильного ответа
- Теория Дуглас Мак Грегора -
 - теория Х и теория У
 - теория «Кнута и пряника»
 - теория лидерства
 - правильный А и Б
- Лидер-реформатор мотивирует последователей путем:
 - повышения уровня их сознательности в восприятии важности поставленной цели

- Б. предоставления им возможности соотношения своих личных интересов с общей целью
- В. создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития
- Г. все ответы верны
4. Какими качествами должен обладать современный лидер:
- А. глобальное мышление, ориентированность на партнерство,
- Б. способность к распределению руководства, учет многообразия культур
- В. владение современными технологиями
- Г. все ответы верны
5. Имидж личности – это
- А. индивидуальный имидж человека как личности и профессионала.
- Б. это стихийно или целенаправленно формируемый образ, оказывающий эмоционально-психологическое воздействие на окружающих
- В. образ человека в глазах других людей
- Г. нет правильного ответа

Ключи

1	А
2	Г
3	Г
4	Г
5	А

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Что изучает кратология
2. Назовите с помощью каких способов можно осуществлять рассудочное влияние на подчиненных
3. Назовите способ влияния при котором происходит эффективная передача своей точки зрения
4. Назовите модель, которая предусматривает поведение внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива. Это некая система ценностей, нормы, правила, традиции и принципы, по которым живут сотрудники. В ее основе лежит философия компании, которая предопределяет систему ценностей, общее видение развития, модель взаимоотношений и все то, что включает в себя орг. культура.
5. Имидж _____ – это восприятие зарубежной общественностью национальных особенностей населения, уровня экономического развития, политического строя, культуры, природных особенностей и многих других факторов, незримо присутствующих в образе любого государства.

Ключи

1	Наука о власти
2	Внушение, убеждение, просьба, угрозы, приказы, подкуп
3	Убеждение
4	Корпоративная культура
5	Имидж страны

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным

особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу

Практические задания:

1. В одной из крупнейших японских корпораций – «Сони», которая ставит и решает сложные задачи новаторского характера, большое значение придается участию всего коллектива в поиске эффективных путей достижения стоящих перед ней целей. Корпорацию «Сони» отличают антибюрократический стиль управления, стремление преодолеть отчужденность различных подразделений и уровней управления корпорацией.

Вопросы для обсуждения. Как вы оцениваете стремление руководства корпорации «Сони» привлечь к участию в решении проблемы, в том числе управленческого характера, всех сотрудников корпорации? Оправдан ли, по вашему мнению, такой подход к организации производства?

2. Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Вопросы для обсуждения

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- уволить несогласного лидера;

- проигнорировать его мнение;

- привлечь на свою сторону;

- прочее (обосновать).

3. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Вопросы для обсуждения

А. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.

Б. Извинитесь перед ним и начнете беседу.

В. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как вы?».

Г. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

4. Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика. Качество их работы резко ухудшается. Вы:

А. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.

Б. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

В. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.

Г. Намеренно не вмешиваетесь.

5. Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает. Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям. Вы:

А. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.

Б. Не предпринимаете ничего определенного.

В. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей причастности и важности решаемых задач.

Г. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ключи

1	Ответ положителен. Однако, по данному заданию возможен другой ответ, который необходимо обосновать.
2	А. Каждый лидер выбирает свою стратегию взаимодействия управленца и неформального лидера, но при этом необходимо обосновать свой ответ. 2. Привлечь на свою сторону. Другой вариант ответа необходимо обосновать
3	Г. Однако возможен другой вариант ответа с его обоснованием
4	А,В. При наличии других ответов, необходимо обосновать такой Ваш выбор.
5	В. Однако, возможен другой ответ с обоснованием.

УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: особенности межличностного взаимодействия в командной работе.

Тестовые задания закрытого типа

- Перечислите функции корпоративной культуры:
 - имиджевая, мотивационная, вовлекающая, идентифицирующая;
 - адаптивная, управленческая, системообразующая, маркетинговая.
 - все ответы верны
 - нет правильного ответа
- Раскройте сущность одного из качеств лидера как любознательность:
 - Вам все интересно и вы хотите научиться как можно большему
 - У вас есть глубокая внутренняя страсть, стремление воспользоваться теми возможностями, которые сулит жизнь, причем это стремление совпадает с весьма специфической страстью к определенному призванию, профессии, образу действий. Вы любите то, что вы делаете
 - производная от знания человеком самого себя, искренности и зрелости. Вы знаете свои сильные и слабые стороны, верны своим принципам, хотите и умеете учиться у других людей и работать с ними
 - нет правильного ответа
- Раскройте сущность одного из качеств лидера как направляющее видение:
 - Вы отчетливо понимаете, что хотите совершить как профессионал и как личность, способны проявлять упорство при неудачах и даже провалах.
 - У вас есть глубокая внутренняя страсть, стремление воспользоваться теми возможностями, которые сулит жизнь, причем это стремление совпадает с весьма специфической страстью к определенному призванию, профессии, образу действий. Вы любите то, что вы делаете
 - производная от знания человеком самого себя, искренности и зрелости. Вы знаете свои сильные и слабые стороны, верны своим принципам, хотите и умеете учиться у других людей и работать с ними
 - нет правильного ответа
- Назовите современные идеи управления и лидерства:
 - поддержка только высоко прибыльных проектов
 - введение полной автономии линейных менеджеров
 - управление помимо существующей иерархии, а также использование формальной и неформальной информационных сетей, объединяющих автономные элементы
 - все ответы верны.
- В системном плане рациональный выход из конфликтных ситуаций заключается в ...
 - разделении позиций и интересов сторон конфликта;
 - нахождении компромиссного решения;
 - открытом и четком установлении механизмов разрешения конфликтных ситуаций
 - нет правильного ответа

Ключи

1	В
2	А

3	А
4	Г
5	В

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-коммуникационных технологий

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Назовите как называется процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей.
2. Как повлияет практика командных методов работы на деятельность предприятия, если цели команды могут не совпадать с целями организации
3. Назовите основные отличительные характеристики между формальным и неформальным лидерами.
4. Кто из членов команды должен решать следующие управленческие задачи: установление и поддержание доброжелательной рабочей атмосферы в команде, организация профессионального роста членов команды.
5. Назовите к основным формам управления, модификации которые широко распространены во всех сферах производственной и творческой деятельности команд, относятся...

Ключи

1	План
2	Отрицательно в связи с возникновением определенных проблем.
3	Формальный лидер – официально назначенный, делегирован определенными полномочиями и обязательства. Неформальный лидер – оказывает влияние на людей, независимо от должности, имеет своих последователей
4	Руководитель
5	«Театр одного актера», «Команда согласи»

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками обмена информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов

Практические задания:

1. Решите ситуацию. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит: рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год проконтролировать результаты деятельности подразделений подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли. Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени и почему?
2. Решите ситуацию. Отдел предприятия занимается обработкой информации. Большинство работниц трудятся здесь по многу лет и привыкли обрабатывать информацию вручную. Увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных с помощью компьютерных программ. Работницы пред пенсионного возраста выступают против компьютеризации, готовы работать больше, но при этом придется увеличить штат. Молодежь стремится сесть за компьютеры, однако они плохо знают процесс обработки и без помощи опытных работниц им не обойтись. В роли руководителя предложите пути нейтрализации причин сопротивления инновациям.

3. Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы:

- A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.
- B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.
- C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.
- D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

4. Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе. Вы:

- A. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.
- B. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.
- C. Намеренно не будете вмешиваться.
- D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

5. Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие. Вы:

- A. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.
- B. Вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания.
- C. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.
- D. Подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива.

Ключи

1	подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров, изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли. Могут быть выбраны другие полномочия, в таком случае необходимо обосновать
2	Назначить молодым специалистам в лице наставника опытных сотрудниц пред пенсионного возраста и наоборот. Другой ответ необходимо обосновать.
3	A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы. Возможен другой ответ с обоснованием.
4	D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты. Возможен и другой аргументированный ответ.
5	C. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений. Может выбран быть другой вариант ответа.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачетного.

Вопросы для зачета

1. Природа лидерства и его суть
2. Лидерство и управление – основные характеристики
3. Власть как основа лидерства
4. Понятие лидерства. Элементы лидерства
5. Лидерство на основе личностных качеств
6. Поведенческий подход к лидерству: подход Д.МакГрегора

7. Атрибутивное лидерство
8. Харизматическое лидерство
9. Преобразующее лидерство
10. Качества лидера
11. Понятие и виды имиджа
12. Характеристики и структура имиджа
13. Пути формирования имиджа
14. Управление лидерством в организации
15. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия
16. Формирование стиля лидерства
17. Модель планирования изменений в организации
18. Стратегии повседневных изменений
19. Преодоление сопротивлений и их последствия
20. Инновационная организация и ее характеристика
21. Понятие лидера. Его роль и место в организации
22. Функция лидера в современном обществе
23. Классификация лидеров
24. Лидерские качества
25. Теория лидерских качеств
26. Концепции лидерского поведения
27. Теория Фидлера
28. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда
29. Синергетический эффект - основа группового лидерства.
30. Групповое лидерство на основе консенсуса.
31. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
32. Концепции лидерства и руководства
33. Роль лидера при разрешении конфликта
34. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
35. Основные стили лидерства.
36. Оценка эффективности лидерского стиля.
37. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей.
38. Эффективное лидерское поведение.
39. Понятие власти. Виды влияния.
40. Формы власти. Классификация власти.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится в форме письменных ответов на тестовые задания или с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 20 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.

Если зачет проводится в форме тестовых заданий к зачету, тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 20 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 5 баллов. Шкала перевода: 18-20 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 15-17 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 12-14 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-11 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).