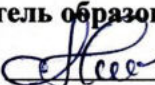




**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный  
университет  
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

**ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

<p><b>«СОГЛАСОВАНО»</b></p> <p>Руководитель образовательной программы  Нагоев А.Б.</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p>	<p><b>«УТВЕРЖДАЮ»</b></p> <p>Директор института  М. Лигидов</p> <p>« 30 » 05 2023 г.</p> 
--	---

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**«ЛИДЕРСТВО»**

Направление подготовки:  
**38.03.03 – «Управление персоналом»**  
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки: **«Управление персоналом в организации»**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: Очная, заочная, очно-заочная

## **Нальчик 2023**

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Лидерство» / сост. Нагоев А.Б.– Нальчик: КБГУ, 2023. – 38 с.

Рабочая программа предназначена для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации».

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. №1461.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4.	Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации	8
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	23
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)	26
7.1.	<i>Основная литература</i>	26
7.2.	<i>Дополнительная литература</i>	26
7.3.	<i>Периодические издания (газета, вестник, бюллетень, журнал)</i>	27
7.4.	<i>Интернет-ресурсы</i>	27
7.5.	<i>Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы</i>	28
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	32
9.	Приложения	35

## **1. Цель и задачи дисциплины**

Цель освоения дисциплины - дать студентам комплекс знаний в области теории и практики лидерства, психологии лидерства, познакомить с основными проблемами лидерства в коллективе, а также научить выстраивать и управлять системой лидерства.

В соответствии с этими целями теоретическая и практическая части дисциплины направлены на решение следующих задач:

- пропагандировать лидерское поведение;
- формировать систему лидерского мышления;
- помогать коллегам (подчиненным) в самопознании и познании собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей;
- способствовать в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных работников;
- способствовать в организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Учебная дисциплина «Лидерство» входит в вариативную часть ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Изучение дисциплины «Лидерство» базируется на сумме знаний, полученных студентами в ходе освоения дисциплины: «Персональный менеджмент». Служит базой для последующего изучения дисциплин: «Управленческий консалтинг», «Тайм-менеджмент».

Дисциплина позволит расширить теоретическую подготовку бакалавра, получить практические навыки, освоение дисциплины необходимо в дальнейшем для подготовки выпускной квалификационной работы.

## **3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

В совокупности с другими дисциплинами профиля «Управление персоналом организации», дисциплина «Лидерство» направлена на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень бакалавриата):

**Профессиональные компетенции (ПК) по видам профессиональной деятельности:**

ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-33 - владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

В результате освоения учебной дисциплины «Лидерство» обучающийся должен:  
Знать:

- специфику деятельности и актуальные вопросы лидерства;
- основные теории лидерства, их достоинства и ограничения;
- особенности различных стилей лидерства;
- составляющие процесса лидерства.

Уметь:

- выбирать стиль лидерства, адекватный ситуации;
- эффективно осуществлять основные виды деловых коммуникаций;
- выбирать форму подготовки и принятия управленческих решений;
- планировать работу в проектах и подразделениях.

Владеть:

- навыками расстановки целей и приоритетов взаимодействия в организации;
- навыками выбирать оптимальный стиль управления;
- навыками работать в команде и выстраивать отношения с коллегами на основе уважения и доверия.

#### 4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

**Таблица 1. Содержание дисциплины (модуля) «Лидерство», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций**

№ п/п	Наименование раздела/ темы	Содержание раздела	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Форма текущего контроля
1	2	3	4	5 <sup>1</sup>
1	Лидерство как необходимое качество современного менеджера	1.1 Основные определения и понятия "лидер", "лидерство". Сходство и различия лидера и руководителя. 1.2 Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера. 1.3 Качества, задачи и функции руководителя-лидера, менеджера (установка на лидерство).	ПК-31	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
2	Источники и виды власти.	2.1. Виды власти в организации. 2.2. Влияние. Формы влияния. 2.3. Взаимодействие в системах "руководитель -подчинённый", "лидер-последователь".	ПК-31	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
3	Теории лидерства	3.1 Теория «черт лидера». Эмпирические исследования лидерских качеств. Противоречия теории «черт лидера». 3.2 Ситуационная теория лидерства. Лидерство как функция ситуации. Определение ситуации, выделение ее основных элементов. 3.3 Теория определяющей роли «лидер – последователи». Лидерство как социально-психологический процесс. 3.4 Лидер как инструмент группы. 3.5 Реляционная теория и «синтетический» подход. Попытка синтеза теорий лидерства с	ПК-31 ПК-33	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации

<sup>1</sup> В графе 5 приводятся планируемые формы текущего контроля: защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), домашнего задания (ДЗ) написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), рубежный контроль (РК), тестирование (Т) и т.д.

		целью преодоления их ограниченности.		
4	Ситуационные теории лидерства	4.1 Ситуационная теория лидерства П. Херси, К. Бланша-ра (управленческая решетка). 4.2 Ситуационная теории лидерства Ф. Фидлера. 4.3 Ситуационный подход лидерству "цель-путь".	ПК-31	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
5	Типология лидерства	5.1 Классическая типология исторических типов лидер-ства М.Вебера. 5.2 Образная типология лидеров Дженнингса. 5.3 Классификация лидеров Сидни Хука. 5.4 Харизматическая теория лидерства. 5.5 Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина. 5.6 Типология лидерства Г.К. Ашина	ПК-33	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
6	Лидерство в группе	6.1 Определение лидерства в группе. Лидерство в организации. 6.2 Синергетический эффект - основа группового лидерства. 6.3 Групповое лидерство на основе консенсуса. 6.4 Групповое лидерство на основе внутренней интеграции. 6.5 Групповое лидерство на основе организационной культуры. Лидерство в организации.	ПК-33	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
7	Стили лидерства и подходы в управлении организацией	7.1 Классификация стилей лидерства. 7.2 Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль. 7.3 Влияние ситуации на выбор стиля лидерства. 7.4 Формирование стиля лидерства. 7.5 Оценка эффективности лидерского стиля.	ПК-31	ДЗ; Р; Т; ;дискуссии; презентации
8	Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.	8.1 Диагностика лидерских качеств молодых специалистов. 8.2 Методы изучения стилей лидерства. 8.3 Обучение и развитие лидерских качеств и способностей. Эффективное лидерское поведение. 8.4 Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем..	ПК-31	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации
9	Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения.	9.1 Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера. 9.2 Ответственность и обязанность. 9.3 Суть профессиональной ответственности. 9.4 Этическая и социальная ответственность. Этапы формирования социальной ответственности.	ПК-33	ДЗ; Р; Т; дискуссии; презентации

На изучение курса отводится 144 часов (4 з.е.), из них: контактная работа 60 ч., в том числе лекционных – 20 часов; практических (семинарских) – 40 часов; самостоятельная работа студента 57 час; завершается экзаменом (27 часов).

### Структура дисциплины (модуля) «ЛИДЕРСТВО»

Таблица 2 - Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов)

Вид работы	Трудоемкость, часов
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа (в часах):</b>	<b>60</b>
Лекции (Л)	20
Практические занятия (ПЗ)	40
Семинарские занятия (СЗ)	Не предусмотрены
Лабораторные работы (ЛР)	Не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа (в часах):</b>	<b>57</b>
Расчетно-графическое задание	Не предусмотрен
Реферат (Р)	7
Эссе (Э)	Не предусмотрено
Контрольная работа (КР)	
Самостоятельное изучение разделов	50
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)	Не предусмотрен
Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	27
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>Экзамен</b>

Таблица 3. Лекционные занятия

№п/п	Тема
1	Лидерство как необходимое качество современного менеджера
2	Источники и виды власти.
3	Теории лидерства
4	Ситуационные теории лидерства
5	Типология лидерства
6	Лидерство в группе
7	Стили лидерства и подходы в управлении организацией
8	Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.
9	Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения.

Таблица 4. Практические занятия (семинарские занятия)

№п/п	Тема
1	Лидерство как необходимое качество современного менеджера
2	Источники и виды власти.
3	Теории лидерства
4	Ситуационные теории лидерства
5	Типология лидерства
6	Лидерство в группе
7	Стили лидерства и подходы в управлении организацией

8	Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.
9	Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения.

Таблица 5. Лабораторные работы по дисциплине (модулю) – не предусмотрены

Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (модуля)

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.	Креативность в бизнесе.
8.	Сущность и правила peak experience (наполненного режима).
9.	Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
10.	Современные направления развития управления командообразованием
11.	Современные методы планирования персонала.
12.	Индивидуальное планирование карьеры менеджера
13.	Развитие персонала: система, задачи, методы
14.	Лидерство в управлении персоналом.
15.	Стили лидерства.
16.	Самоорганизация и самоменеджмент в процессе трудовой деятельности

## 5. *Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации*

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются *текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация*.

### 5.1. *Оценочные материалы для текущего контроля.*

Цель *текущего контроля* – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом *текущего контроля* являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

*Текущий контроль* успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Лидерство» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий, написание докладов, рефератов, эссе, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

#### 5.1.1. Вопросы по темам дисциплины «Лидерство», (контролируемые компетенции ПК-31 и ПК-33).

#### **Тема 1. Лидерство как необходимое качество современного менеджера**

1.1 Основные определения и понятия "лидер", "лидерство". Сходство и различия лидера и руководителя.

1.2 Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера.

1.3 Качества, задачи и функции руководителя-лидера, менеджера (установка на лидерство).

#### **Тема 2. Источники и виды власти.**

2.1. Виды власти в организации.

2.2. Влияние. Формы влияния.

2.3. Взаимодействие в системах "руководитель -подчинённый", "лидер-последователь".

### **Тема 3. Теории лидерства**

3.1 Теория «черт лидера». Эмпирические исследования лидерских качеств. Противоречия теории «черт лидера».

3.2 Ситуационная теория лидерства. Лидерство как функция ситуации. Определение ситуации, выделение ее основных элементов.

3.3 Теория определяющей роли «лидер – последователи». Лидерство как социально-психологический процесс.

3.4 Лидер как инструмент группы.

3.5 Реляционная теория и «синтетический» подход. Попытка синтеза теорий лидерства с целью преодоления их ограниченности.

### **Тема 4. Ситуационные теории лидерства**

4.1 Ситуационная теория лидерства П. Херси, К. Бланша-ра (управленческая решетка).

4.2 Ситуационная теории лидерства Ф. Фидлера.

4.3 Ситуационный подход лидерству "цель-путь".

### **Тема 5. Типология лидерства**

5.1 Классическая типология исторических типов лидерства М.Вебера.

5.2 Образная типология лидеров Дженнингса.

5.3 Классификация лидеров Сидни Хука.

5.4 Харизматическая теория лидерства.

5.5 Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.

5.6 Типология лидерства Г.К. Ашина

### **Тема 6. Лидерство в группе**

6.1 Определение лидерства в группе. Лидерство в организации.

6.2 Синергетический эффект - основа группового лидерства.

6.3 Групповое лидерство на основе консенсуса.

6.4 Групповое лидерство на основе внутренней интеграции.

6.5 Групповое лидерство на основе организационной культуры. Лидерство в организации.

### **Тема 7. Стили лидерства и подходы в управлении организацией**

7.1 Классификация стилей лидерства.

7.2 Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль.

7.3 Влияние ситуации на выбор стиля лидерства.

7.4 Формирование стиля лидерства.

7.5 Оценка эффективности лидерского стиля.

### **Тема 8. Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.**

8.1 Диагностика лидерских качеств молодых специалистов.

8.2 Методы изучения стилей лидерства.

8.3 Обучение и развитие лидерских качеств и способностей. Эффективное лидерское поведение.

8.4 Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем.

### **Тема 9. Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения.**

9.1 Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера.

9.2 Ответственность и обязанность.

9.3 Суть профессиональной ответственности.

9.4 Этическая и социальная ответственность. Этапы формирования социальной ответственности.

#### **Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса**

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

**3 балла**, ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определение экономических понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

**2 балла**, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

**1 балл**, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

**0 баллов**, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

Баллы могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении занятия.

**5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (типовые задания и ситуации, контролируемые компетенции ПК-31, ПК-33).**

**Задание 1.**

Вы, так или иначе, управляете людьми, с которыми сталкивает Вас жизнь. Насколько хорошо и эффективно Вы это делаете?

**Задание 2.**

Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам самоменеджмента. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на формирование жизненной цели менеджера? Что Вы запишете в качестве определения в графу «Организованность»? Свой ответ аргументируйте

**Задание 3.**

Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но тем не менее он отличный профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию?

**Задание 4.**

Провести социометрическое исследование на определение наличия лидера в коллективе.

**Задание 5.**

Рассмотрите лидерство как процесс, предполагающий наличие влияния, и как свойство, представляющее набор определенных личностных характеристик.

Изучите основные подходы, объясняющие, что делает лидера эффективным: поведенческий, ситуационный, теорию черт, теорию власти и влияния. Обратите внимание на концепцию харизматического лидерства Конгера и Канунго.

**Задание 6.**

В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен вести свою работу и разрешать возникающие конфликты:

- а) вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя, таким образом, положительно на подчиненных;
- б) попытаться разубедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому;
- в) опираясь на актив, общественные и административные организации, поручит им разрешать возникающие споры, разногласия, конфликты?

#### **Задание 7**

Наблюдая за работой своего подчиненного, Вы видите, что он не умеет планировать время, отводимое на выполнение поручений, в результате чего происходят срывы. Что следует предпринять в подобной ситуации?

#### **Задание 8**

##### **Командная игра «Киносъемка»**

Команде предстоит пройти трудный путь создания фильма. Для этого путем обсуждения и голосования выбираются продюсер, режиссер и помощник режиссера. Они знакомят всех участников со сценарием и распределяют роли. Для этого всем членам команды выдается текст сценария и «черный список», где показаны минимальные гонорары киносъемочной группы. На следующем этапе подготовки к съемке членам группы предстоит:

- прогнать основные сцены фильма;
- освоить работу с камерой и светом;
- изготовить костюмы главных героев;
- загримировать главных героев;
- подготовить сцену танцев, музыкальное сопровождение и все музыкальные сцены;
- подготовить декорации ко всем сценам и многое, многое другое.

Основной этап процесса можно условно разделить на репетицию, обсуждение и внесение корректив в сцену и на непосредственно съемку. В каждой сцене задействуется массовка.

Таким образом ни один из членов киносъемочной группы ни останется без работы. Результатом киносъемки является видеокассета с записью фильма, а также отчет продюсера. Помимо любительской камеры, идет видеозапись тренинга на профессиональную камеру. После монтажа фильм отдают участникам программы. На заключительном этапе – кинопремьере – все члены съемочной группы имеют возможность увидеть фильм на большом экране. После премьеры объявляются доходы кинопроекта от проката и торжественно вручаются гонорары и дивиденды участникам съемочной группы.

#### **Задание 9**

##### **Командная игра «Настольная карта приключений»**

Команды по очереди кидают кубик. В зависимости от того, какое количество очков на нем выпадет, двигаются с помощью фишек по карте. На каждой

остановке их ожидает препятствие. Возможно, команды попадут на волшебные «остановки», условиями которых является передвижение на несколько шагов вперед или назад, или пропуск хода. А возможно, команда будет бросать кубик два раза подряд. Первая задача каждой команды – как можно быстрее достичь финиша, самую быструю команду ожидает большой приз. Вторая задача каждой команды – заработать как можно больше очков при выполнении задания или прохождении препятствия.

#### **Задание 10**

##### **Командная игра «Остров Сокровищ»**

Одновременно на Остров сокровищ попадают две команды: пиратов и лордов. Они знают о том, что на острове зарыт клад и что найти его можно при помощи карты. Однако мудрые люди, спрятавшие сокровища, разделили карту на несколько частей, и разные ее

части спрятали в разных местах острова. Они рассказали легенду, как найти части данной карты. Кроме того, хозяева сокровищ везде поставили ловушек для незваных гостей, и как оказалось, на острове обитают духи, охраняющие несметные сокровища. Поэтому и лордам и пиратам придется, пройдя по раздельности огонь, воду и медные трубы объединиться, для того чтобы общими усилиями достигнуть намеченной цели.

### **Задание 11**

#### **Стратегическая игра «Военные действия»**

Война – слишком серьезное дело, чтобы доверять его военным.

На арене военных действий выступают две армии. Их основная цель – не поражение наибольшего числа противников, а выполнение максимального количества боевых заданий, например: захватить флаг над штабом противника; провести наступательную операцию, захватить плацдарм и удерживать его в течение определенного времени; привести в свой штаб пленного командира подразделения противника; соорудить минное поле – ловушку для противника. Случайным методом выбираются роли участников команд: генералы, штабисты, командиры подразделений, разведчики, связисты, диверсанты, санитары. На пути к штабу противника команды преодолевают различные полосы препятствий, выполняют дополнительные задания штаба, исходя из «стратегического положения на фронте». Через равные промежутки времени по сигналу члены команд меняются ролями. Таким образом каждый участник игры может проявить себя с разных сторон: побывать рядовым, генералом и связистом. «Ранение» и «смерть» игроков осуществляется путем срыва знаков различия с противника. «Раненый» может продолжать игру только после того, как санитар восстановит его знаки различия. «Убитый» – после того, как санитар или товарищи по оружию доставят его в штаб. Игра идет в режиме нон-стоп. Вместе с боевыми группами на задание отправляется инструктор, следящий за соблюдением правил игры. Он засчитывает победы и поражения. Результаты местных боев доставляются в каждый из штабов, где ведется зачет своих побед и поражений противника. Командиры подразделений обеспечиваются радиосвязью для координации действий со штабом. Апофеозом игры становится заключительный этап – «взятие высоты» и поднятие там флага Вашей организации. После оглашения результатов «войны», всем игрокам раздаются боевые награды и захваченные трофеи.

#### ***Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (типовые задачи и задания):***

**«отлично»** (4 балла) - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде. Свободно использует необходимые формулы при решении задач;

**«хорошо»** (3 балла) - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения задач;

**«удовлетворительно»** (2 балла) - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при решении задач;

**«неудовлетворительно»** (менее 1 балла) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении задач.

#### **5.1.3. Оценочные материалы для выполнения рефератов, (контролируемые компетенции ПК-31 и ПК-33).**

#### **Примерная тематика рефератов по дисциплине «Лидерство»**

1. Современные теории лидерства.

2. Стил ь лидерства.
3. Формирование лидерского ст иля.
4. Эффективност ь лидерского ст иля.
5. Факторы успешного лидерства.
6. Модель атрибутивного лидерства.
7. Модель харизматического лидерства.
8. Модель преобразующего лидерства.
9. Лидерство и власт ь.
10. Лидерство в управленческой деятельности.
11. Лидерские способности, качества, навыки.
12. Лидерство и поведенческие барьеры.
13. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
14. Убеждающее воздействие лидера.
15. Лидерство в бизнесе.
16. Женщины – лидеры.
17. Лидерство в браке.
18. Организационное лидерство.
19. Лидер и его команда.
20. Менеджер как лидер.
21. Руководство и лидерство.
22. Г. Лебон и Г. Тард о взаимодействии лидера и массы.
23. М. Вебер о харизматическом лидерстве.
24. Личностно-профессиональные характеристики руководителя команды. Эффектив-ный лидер.
25. Влияние морально-ценностных критериев на работу сотрудников организации.
26. Работа лидера направленные на развитие творческого мышления группы.
27. Концептуальные блоки, препятствующие творческой активности команды.
28. Эффективная коммуникация в работе группы.
29. Функции и механизмы управленческого общения.
30. Лидерская функция инноватора.

### **Методические рекомендации по написанию реферата**

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Требования к реферату: Общий объём реферата 20 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. Уровень оригинальности текста – 60%

#### ***Критерии оценки реферата:***

«отлично» (4 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (3 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (2 балла) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 1 балла) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

**5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.** Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится ***три таких контрольных мероприятия по графику.***

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. Выполняемые работы должны храниться на кафедре течении учебного года и по требованию предоставляться в Управление контроля качества. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

#### **5.2.1. Оценочные материалы по коллоквиуму, (контролируемые компетенции ПК-2, ПК-3, ПК-7 )**

##### **Типовые вопросы для коллоквиумов:**

1. Основные определения и понятия "лидер", "лидерство". Сходство и различия лидера и руководителя.
2. Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера.
3. Качества, задачи и функции руководителя-лидера, менеджера (установка на лидерство).
4. Виды власти в организации.

5. Влияние. Формы влияния.
6. Взаимодействие в системах "руководитель -подчинённый", "лидер-последователь".
7. Теория «черт лидера». Эмпирические исследования лидерских качеств. Противоречия теории «черт лидера».
8. Ситуационная теория лидерства. Лидерство как функция ситуации. Определение ситуации, выделение ее основных элементов.
9. Теория определяющей роли «лидер – последователи». Лидерство как социально-психологический процесс.
10. Лидер как инструмент группы.
11. Реляционная теория и «синтетический» подход. Попытка синтеза теорий лидерства с целью преодоления их ограниченности.
12. Ситуационная теория лидерства П. Херси, К. Бланша-ра (управленческая решетка).
13. Ситуационная теории лидерства Ф. Фидлера.
14. Ситуационный подход лидерству "цель-путь".
15. Классическая типология исторических типов лидер-ства М.Вебера.
16. Образная типология лидеров Дженнингса.
17. Классификация лидеров Сидни Хука.
18. Харизматическая теория лидерства.
19. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
20. Типология лидерства Г.К. Ашина
21. Определение лидерства в группе. Лидерство в организации.
22. Синергетический эффект - основа группового лидерства.
23. Групповое лидерство на основе консенсуса.
24. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции.
25. Групповое лидерство на основе организационной культуры. Лидерство в организации.
26. Классификация стилей лидерства.
27. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль.
28. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства.
29. Формирование стиля лидерства.
30. Оценка эффективности лидерского стиля.
31. Диагностика лидерских качеств молодых специалистов.
32. Методы изучения стилей лидерства.
33. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей. Эффективное лидерское поведение.
34. Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем.
35. Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера.
36. Ответственность и обязанность.
37. Суть профессиональной ответственности.
38. Этическая и социальная ответственность. Этапы формирования социальной ответственности.

***Критерии формирования оценок по контрольным точкам (контрольные работы; коллоквиум)***

«отлично» (6 баллов) - ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов; обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, решено 100% задач;

«хорошо» (5 баллов) – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, решено 70% задач;

«удовлетворительно» (4 балла) – ставится за работу, если бакалавр правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, решено 55% задач

«неудовлетворительный (ниже порогового) уровень компетенции» (менее 3 баллов) – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, решено менее 50 % задач.

**5.2.2. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине «Лидерство», (контролируемые компетенции ПК-31 и ПК-33). Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС.**

*Тест* – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений студента.

**Типовые тестовые задания по дисциплине «Лидерство»**

**1. Команда — это:**

- а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

**2. Тип управленческой команды определяется:**

- а) особенностями лидера;
- б) культурой группы;
- в) типом организационной структуры.

**3. Адаптация — этап развития команды, на котором:**

- а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

**4. Групповая динамика — это:**

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

**5. «Порог управляемости» — это:**

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- г) необходимые профессиональные знания.

**6. Под границами контроля в управлении следует понимать:**

- а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
- б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
- в) количество функций, выполняемых руководителем;
- г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

**7. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:**

- а) увеличиваются;
- б) не изменяются;
- в) снижаются;
- г) резко возрастают.

**8. Организационная культура включает в себя:**

- а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.

- б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
- в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.

**9. К менеджерам среднего звена относятся:**

- а) инспектор, руководитель отдела, руководитель подразделения;
- б) вице-президент, директор завода, главный бухгалтер;
- в) функциональный вице-президент, коммерческий директор, директор производства.

**10. Основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач руководители:**

- а) всех уровней;
- б) среднего уровня;
- в) высшего уровня;
- г) низового уровня.

**11. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:**

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- д) спешки.

**12. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:**

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единомыслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

**13. Чрезмерное число подчиненных опасно:**

- а) потерей управляемости коллектива;
- б) разрастанием бюрократического аппарата;
- в) дублированием усилий;
- г) все перечисленное.

**14. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:**

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

**15. Информацию в организации руководители среднего звена получают с помощью:**

- а) личного эксперимента;
- б) личного участия в заседаниях;
- в) личного проведения тест-исследования;
- г) личного контроля затрат на производство продукции.

**16. Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях (выберите несколько вариантов ответа):**

- а) консервативность работников;
- б) недостаток ресурсов для осуществления изменений;
- в) неправильная последовательность организационных действий;
- г) наличие прогрессивной системы мотивации.

**17. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:**

- а) «самоменеджмент»;

- б) «повышение квалификации»;
- в) «маркетинг личности»;
- г) «деловая карьера».

**18. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:**

- а) организатора;
- б) администратора.

**19. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:**

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

**20. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:**

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

**21. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?**

- а) если окружающие не признают право на лидерство в то время, как сама личность стремится на ведущие роли;
- б) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности;
- в) стереотип восприятия, который закрепляется за личностью, которая выступала лидером в одной ситуации, но уже в другой не является таковым.

**22. Выберите ситуации, когда отсутствие лидера не влияет на результаты работы группы (при необходимости выберите два ответа):**

- а) высококвалифицированный, опытный сотрудник, если только он не сталкивается с новыми задачами, не нуждается в директивном руководстве;
- б) высокая конкуренция среди сотрудников организации, занимающих одинаковые должности;
- в) сплоченный коллектив, члены которого ориентированы на достижение результата, атмосфера поддержки и сотрудничества.

**23. Заменители лидерства: что это такое?**

- а) особенности работы, организации или подчиненных, способные заменить поведение лидера;
- б) должностные лица с властными полномочиями, которые способны организовать и направить усилия группы на достижение результата;
- в) конкуренты признанного группой лидера внутри группы.

**24. Значение слова «лидер» происходит от:**

- а) древнегреческого слова;
- б) английского слова;
- в) немецкого слова;
- г) латинского слова.

**25. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:**

- а) лидерство – это способность влиять на других;
- б) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей;
- в) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими.

**Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?**

- а) «частичная» демократия;

**26. Команда будет работать максимально эффективно, если:**

- а) она имеет постоянного лидера;

б) она состоит из людей со схожими психологическими особенностями;

в) члены команды доверяют друг другу.

**27. Теория ситуационного лидерства Херси-Бланшара в качестве основных параметров ситуации рассматривает:**

а) отношения между людьми, срочность задания, зрелость коллектива;

б) значимость задания, отношения между людьми, зрелость коллектива;

в) срочность задания, зрелость коллектива, значимость задания;

г) отношения между людьми, зрелость коллектива, срочность задания;

г) значимость задания, отношения между людьми, срочность задания.

**28. Чем лидерство кардинально отличается от управления?**

а) лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных;

б) это схожие понятия, практически нет различий;

в) управление не может существовать без лидерства.

**29. Что такое эффект «привлекательности» лидера?**

а) наделение личности свойствами, вызывающими преклонение и веру в его возможности;

б) выбор одного лидера для продвижения его по службе и придание ему официального статуса;

в) формирование «привлекательного» имиджа лидера.

**30. Эффективное управление организацией возможно, если:**

а) руководитель одновременно является лидером;

б) помимо руководителя в коллективе есть лидер;

в) в коллективе нет лидера, но есть руководитель.

**31. Под самоменеджментом традиционно понимают**

А) усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности

Б) фейсбилдинг

В) построение деловой карьеры

Г) проектирование рабочего времени

Выберите вариант правильного ответа:

**32. Самоменеджмент – это:**

А) умение проводить собрания;

Б) организация рабочего места;

В) организация личной работы руководителя

Выберите вариант правильного ответа

**33. Самоменеджмент – это ...**

А) саморазвитие индивида - менеджера или организационная наука управления самим собой

Б) целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности, использование своего времени лучшим образом

В) процесс управления другими людьми

Выберите вариант правильного ответа:

**34. Персональный менеджмент (самоменеджмент) – это**

А) индивидуальная технология использования рабочего времени

Б) последовательное и целенаправленное использование испытанных практических методов работы в повседневной деятельности и лучшее использование своего времени

В) эффективное управление организацией

Выберите варианты всех правильных ответов

**35. Функции самоменеджмента:**

А) постановка цели

Б) планирование

В) принятие решений

Г) проектирование

Д) организация

Е) контроль

Выберите все варианты правильного ответа

**36.Самодисциплина – это**

- А) обязательность, умение держать слово
- Б) пунктуальность, точность исполнения
- В) умение принимать коллективные решения
- Г) собранность
- Д) чувство ответственности

Выберите все варианты правильного ответа

**37.Техника личной работы – это...**

- А) умение организовать рабочее место
- Б) умение работать с информацией
- В) коллективное решение
- Г) умение планировать свои дела
- Д) умение делегировать полномочия

Выберите все варианты правильного ответа

**38.Современный менеджер должен уметь**

- А) планировать личную работу
- Б) организовать свое рабочее место
- В) начислять заработную плату
- Г) работать с информацией
- Д) выступать публично

Выберите все варианты правильного ответа

**39.Современный менеджер должен уметь**

- А) управлять своими эмоциями
- Б) формулировать жизненные цели
- В) оформлять работника при найме на должность
- Г) анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации

Выберите вариант правильного ответа

**40.Выступая с докладом о работе организации на совещании в отраслевом министерстве, менеджер играет роль...**

- А) представителя
- Б) лидера
- В) устранителя нарушений
- Г) приемника информации

Выберите все варианты правильного ответа

**41. К повышению эффективности менеджмента относится ...**

- А) степень достижения целей организации
- Б) соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов
- В) увеличение времени работы сотрудников
- Г) увеличение количества произведенной продукции

Выберите все варианты правильного ответа

**42. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:**

- А) Но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется.
- Б) Нет, изменение эффективности имеет объективно циклический характер.
- В) Тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует жизненному циклу организации.
- Г) Изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения.
- Д) В период модернизации менеджмента возможно временное снижение его эффективности.

***Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:***

«отлично» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

«хорошо» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«удовлетворительно» (2 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

«неудовлетворительно» (1 балл) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

***5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.***

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

***ВОПРОСЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЭКЗАМЕН, (контролируемые компетенции ПК-31 и ПК-33).***

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.
13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
17. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
18. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
19. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.

20. Лидерские качества бизнесмена.
21. Фундаментальные принципы этики лидера.
22. Психическая структура человека.
23. Концепции направленности и интенциональности.
24. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
25. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
26. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
27. Критерии эффективности эгомаркетинга.
28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
41. Критерий проверки точности принимаемого решения.
42. Интересы общие, частные и корыстные.
43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
44. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

#### **Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:**

**«отлично»** (30 баллов) – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок, решено 100% задач;

**«хорошо»** (20 баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более одной негрубой ошибки и одного недочета,

не более трех недочетов. Допускаются незначительные неточности при решении задач, решено 70% задач;

**«удовлетворительно»** (10 баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, решено 55% задач;

**«неудовлетворительно»** (менее 10 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, решено менее 50% задач.

#### **6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

- *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.
- *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Лидерство» является экзамен.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих приложение 2.

**Целью промежуточных аттестаций** по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

#### **Критерии оценки качества освоения дисциплины (Приложение)**

**Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов** – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо» — от 81 до 90 баллов** – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов** – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

**Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов** – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы,

выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На зачете студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций ПК-31 и ПК-33 представлены в таблице 7.

**Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке**

<b>Результаты обучения (компетенции)</b>	<b>Основные показатели оценки результатов обучения</b>	<b>Вид оценочного материала</b>
<b>ПК-31</b> Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<b>Знать</b> основы формирования формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 - № 1,2,3,4,5 и т.д); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2. - № 1-7); примерные темы рефератов (раздел 5.1.3 -№ 1-9,18,20, 30-37 и т. д.);
	<b>Уметь:</b> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - ситуация 1,3,4); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №1-7,13-20, 32, 34 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 1-15, 23-30, 36-40, 48,50-55 и т.д.)
	<b>Владеть:</b> способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - ситуация 1,3,4); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №1-7,13-20, 32, 34 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 1-15, 23-30, 36-40, 48,50-55 и т.д.)
<b>ПК-33</b> Владением навыками самоуправления и самостоятельного	<b>Знать:</b> основы самоуправления и самостоятельного обучения	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 - №

обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	и готовностью транслировать их своим коллегам	6,7,8,9 и т.д.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2. - № 8,9,10 и т.д.); примерные темы рефератов (раздел 5.1.3 -№ 10-17, 24-28, 42-47 и т. Д.);
	<b>Уметь:</b> обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - ситуация 2,5,6); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №8-12,21-28,35-38 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 16-22,31-35,42,47 и т.д.)
	<b>Владеть:</b> способностью и навыками самоуправления и самостоятельного обучения и транслировать их своим коллегам	Типовые оценочные материалы для самостоятельной работы (ситуации, задания) (раздел 5.1.2 - ситуация 2,5,6); типовые вопросы на коллоквиум (раздел 5.2.1. - №8-12,21-28,35-38 и т.д.); типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.3. - № 16-22,31-35,42,47 и т.д.)

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
- владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

### 7.1.Основная литература

1. Живица О.В. Лидерство [Электронный ресурс] / - М. : Университет "Синергия", 2017. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html>
2. Кови Стивен Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс] /; Пер. с англ. - 7-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961450521.html>

3. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. - 5-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961445824.html>

### **7.2.Дополнительная литература**

1. Яхонтова, Е. С. Основы межличностного лидерства : учебное пособие / Е. С. Яхонтова. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 216 с. — ISBN 978-5-374-00156-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/11040.html>
2. Менеджмент и лидерство / Г. В. Артамонова, Н. Д. Богомолова, В. М. Ивойлов, А. Д. Ткачев. — Кемерово : Кемеровская государственная медицинская академия, 2004. — 40 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>
3. Занковский, А. Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А. Н. Занковский. — М. : Институт психологии РАН, 2011. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/15601.html>
4. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 354 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/29270.html>
5. Развитие потенциала сотрудников : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.]. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68009.html>

### **7.3. Периодические издания в свободном доступе**

1. Лидерство и менеджмент <https://creativeconomy.ru/journals/lim>
2. Управление персоналом <http://www.top-personal.ru/>
3. Российский журнал менеджмента <https://rjm.spbu.ru/>
4. Менеджмент в России и за рубежом <http://www.mevriz.ru>

### **7.4 Интернет-ресурсы**

При изучении дисциплины «Социология управления» обучающиеся обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

#### **Профессиональные базы данных:**

1. Национальная информационно-аналитическая система База данных Science Index (РИНЦ). URL: <http://elibrary.ru>
2. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). URL: <https://нэб.рф>
3. ЭБД РГБ (библиотека диссертаций) (КК, ОДА, ИЗ, ИС\*). URL: <http://www.diss.rsl.ru>
4. ЭБС «АйПиЭрбукс» (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слабовидящих). URL: <http://iprbookshop.ru/>

#### **Информационные справочные системы:**

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>
2. Справочная правовая система «Гарант» (в свободном доступе). URL: <http://www.garant.ru;>

3. Справочная правовая система «Референт» (в свободном доступе). URL: <https://www.referent.ru/>

4. Информационно-справочная система «Аюдар Инфо» (в свободном доступе). URL: <https://www.audar-info.ru/>

– *Кроме того обучающиеся могут воспользоваться профессиональными поисковыми системами:*

1. Полнотекстовая база данных ScienceDirect: URL: <http://www.sciencedirect.com>.
2. Реферативная база данных зарубежных изданий по экономике EconLit: URL: <http://www.ebscohost.com>
3. Для эффективного усвоения дисциплины, помимо учебного материала, студентам необходимо пользоваться данными всемирной сети Интернет, такими сайтами, как:
4. Economics online <http://www.econline.h1.ru> - целью данного проекта является создание коллекции ссылок на ресурсы WWW, предоставляющие экономическую и финансовую информацию бесплатно в режиме онлайн. На сайте вы найдете каталог ссылок на лучшие экономические ресурсы, новости, информацию по экономической теории, финансам, статистике, архивы научных работ по экономике и т. д.
5. Economicus.Ru <http://economicus.ru> - экономический портал, главной целью которого является предоставление качественной информации по самому широкому спектру экономических дисциплин. Работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории.
6. Электронная библиотека по бизнесу и финансам <http://www.finbook.biz/> - сайт предоставляет бесплатный доступ к электронным книгам по бизнесу, финансам, экономике.
7. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>

#### ***7.5. Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы.***

Учебная работа по дисциплине «Лидерство» состоит из контактной работы (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы в соответствии с учебным планом Направления 38.03.03 – «Управление персоналом».

Для подготовки к практическим занятиям необходимо рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

#### ***Методические рекомендации по изучению дисциплины «Лидерство» для обучающихся***

Цель освоения дисциплины - дать студентам комплекс знаний в области теории и практики лидерства, психологии лидерства, познакомить с основными проблемами лидерства в коллективе, а также научить выстраивать и управлять системой лидерства, что продиктовано необходимостью для профессиональной практической деятельности бакалавров по направлению подготовки 38.03.03– «Управление персоналом».

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют

самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

### ***Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции***

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

### ***Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям***

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть

рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы***

Самостоятельная работа (по В.И. Далью «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;

- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;

- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;

- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);

2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;

3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;

4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания

предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий – это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

#### ***Методические рекомендации по работе с литературой***

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

*Предварительное* чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

*Сквозное чтение* предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

*Выборочное* – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

*Аналитическое чтение* – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том

случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

#### ***Методические рекомендации для подготовки к экзамену***

Экзамен в VIII-м семестре является формой итогового контроля знаний и умений обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой. К экзамену допускаются студенты, набравшие 36 и более баллов по итогам текущего и промежуточного контроля. На экзамене студент может набрать от 15 до 30 баллов.

В период подготовки к экзамену обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к экзамену включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса;
- подготовка к ответу на зачетные вопросы.

При подготовке к экзамену обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу.

На экзамен выносятся материалы в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Экзамен проводится в письменной / устной форме.

При проведении экзамена в письменной (устной) форме, ведущий преподаватель составляет экзаменационные билеты, которые включают в себя: тестовые задания; теоретические задания и ситуации. Формулировка теоретических заданий совпадает с формулировкой перечня экзаменационных вопросов, доведенных до сведения обучающихся накануне экзамена.

Результат устного (письменного) экзамена выражается оценками:

**Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов** - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо» - от 81 до 90 баллов** – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно» - от 61 до 80 баллов** – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

**Оценка «неудовлетворительно» - от 36 до 60 баллов** – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **8.1. Требования к материально-техническому обеспечению**

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, компьютерные классы для проведения лабораторных занятий, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Справочно-информационные системы в экономике» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

*лицензионное программное обеспечение:*

- Права на использование операционной системы существующих рабочих станций с правом использования новых версий WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk MVL A Faculty EES, договор №13/ЭА-223 от 01.09.19;
- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition, договор №13/ЭА-223 01.09.19;

*свободно распространяемые программы:*

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- Adobe Reader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager – консольный файловый менеджер для операционных систем семейства Microsoft Windows.

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и преподавателем используются следующие информационные справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант», СПС «Референт», СПС «Аюдар Инфо».

## **8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;
  - задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;
  - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
  - на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
  - зачет проводится в письменной форме;
4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекту питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
  - по желанию обучающегося зачет проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Аудитория для самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория No 145</p> <p>Главный корпус КБГУ.</p>	<p>- Комплект учебной мебели: столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); Стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); Компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); Специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш) (1шт.);</p> <p>Принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); Портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); Бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; Видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); Сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); Джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); Беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium» (1 шт.); Проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (2 шт.); Проводная гарнитура Defender (1 шт.); Персональный коммуникатор EN –101 (5 шт.); Специальные клавиатуры (с увеличенным</p>	<p>Продукты MICROCOFT(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise)</p> <p>подписка (Open Value Subscription) No V 2123829</p> <p>Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition No</p> <p>Лицензии 17E0-180427-50836-287-</p> <p>197.</p> <p>Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт:</p> <p><a href="https://dictate.ms/">https://dictate.ms/</a>, Subtitle Edit, («Сурдофон» (бесплатные).</p> <p>Программа не визуального доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (бесплатная);</p> <p>Программа для чтения вслух текстовых файлов (Tiger Software Suit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733);</p> <p>Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная).</p>

	<p>размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш); Клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши, Беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.); Джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.);</p> <p>Ноутбук + приставка для айтрекинга к ноутбуку PCEye Mini (1 шт).</p>	
--	--	--

\*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Лидерство» по направлению подготовки 38.03.03 –  
Управление персоналом; Профиль Управление персоналом организации,  
на \_\_\_\_\_ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга  
протокол № \_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Приложение**

**Распределение баллов текущего и рубежного контроля**

№ п/п	Вид контроля	Сумма баллов			
		Общая сумма	1-я точка	2-я точка	3-я точка
	<b>Посещение занятий</b>	<b>до 10 баллов</b>	<b>до 3 б.</b>	<b>до 3б.</b>	<b>до 4б.</b>
	<b>Текущий контроль:</b>	<b>до 30 баллов</b>	<b>до 10 б.</b>	<b>до 10 б.</b>	<b>до 10 б.</b>
	<b>Рубежный контроль</b>	<b>до 30 баллов</b>	<b>до 10 б.</b>	<b>до 10 б.</b>	<b>до 10 б.</b>
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	<b>Итого сумма текущего и рубежного контроля</b>	<b>до 70баллов</b>	<b>до 23б.</b>	<b>до 23б</b>	<b>до 24б</b>
	<b>Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»</b>	не менее 36 б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	<b>Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»</b>	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	<b>Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»</b>	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

**Шкала оценивания планируемых результатов обучения**

**Текущий и рубежный контроль**

С емерстр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	<p>Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации</p>	<p>Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».</p>	<p>Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».</p>	<p>Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».</p>

**Промежуточная аттестация**

Се местр	Шкала оценивания	
	Не зачтено (36-60)	Зачтено (61-70)
	<p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачёта.</p>

### Промежуточная аттестация

Семестр	Шкала оценивания			
	Неудовлетворительно (36-60 баллов)	Удовлетворительно (61-80 баллов)	Хорошо (81-90 баллов)	Отлично (91-100 баллов)
	<p>Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p> <p>Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос</p>	<p>Студент имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса.</p> <p>Студент имеет по итогам текущего и рубежного контроля 61-70 баллов на экзамене (диф. зачете) не дал полного ответа ни на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 51-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 61 – 65 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично ответил на второй.</p> <p>Студент имеет 66-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ только на один вопрос.</p>	<p>Студент имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене (диф. зачете) дал полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй.</p>