

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СИБАЙСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

Утверждено:

на заседании кафедры

протокол № 10 от «07» августа 2022 г.

Зав. кафедрой _____ / Ситнова И.А.

Согласовано:

Председатель УМК факультета

_____ / Янтилина Н.Т.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина: **КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО**

(наименование дисциплины)

Обязательная часть

(обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений,
факультатив)

программа бакалавриата

Направление подготовки:

44.03.05 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
(С ДВУМЯ ПРОФИЛЯМИ ПОДГОТОВКИ)

(указывается код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки

Биология. Химия
(профиля) подготовки)

Квалификация:

Бакалавр

Разработчик (составитель)

д.э.н., профессор

(должность, ученая степень, ученое звание)

_____ / Барлыбаев А.А.

.

Для приема: 2022 г.

Сибай 2022 г.

Составитель: Барлыбаев А.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры естественных наук
протокол от «07» июня 2022 г. № 10

Заведующий кафедрой _____/ Ситнова И.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу
дисциплины _____
утверждены на заседании кафедры, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____/ _____/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу
дисциплины _____
утверждены на заседании кафедры, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____/ _____/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу
дисциплины _____
утверждены на заседании кафедры, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____/ _____/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу
дисциплины _____
утверждены на заседании кафедры, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____/ _____/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знает: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
		УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Умеет: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
		УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командная работа и лидерство» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Цель дисциплины:

1. овладение базовыми навыками формирования проектных команд и достижения проектными командами поставленных целей в установленные сроки при заданных качественных параметрах;
2. получение знаний об основных концепциях, теоретических подходах и понятиях в области лидерства;
3. знакомство с проблемами лидерства в современном менеджменте;

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и формулировка компетенции

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знает: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знает	Не знает
УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Умеет: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Умеет	Не умеет
УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Владеет	Не владеет

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знает: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	устный опрос, письменные ответы на вопросы, проверка конспектов научной и учебной литературы, контрольная работа
УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Умеет: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	устный опрос, письменные ответы на вопросы, проверка конспектов научной и учебной литературы, контрольная работа
УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	устный опрос, письменные ответы на вопросы, проверка конспектов научной и учебной литературы, контрольная работа

Критериями оценивания для зачета:

зачтено – от 60 до 110 % выполненных работ,

не зачтено – от 0 до 59 % выполненных работ

Примерные вопросы на зачет

1. История возникновения терминов «Команда», «Командообразование», их развитие и современная трактовка.
2. Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
3. Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
4. Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
5. Организация работы в команде. Планирование
6. Зарубежный опыт развития команд.
7. Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
8. Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
9. Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
10. Управление психологическим климатом в команде.
11. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
12. Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
13. Типы команд по уровням развития, характеристика.
14. Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика.
15. Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации
16. Цель командообразования – развитие человеческих ресурсов.
17. Цель командообразования – выявление неформального лидера в коллективе.
18. Цель командообразования – максимально эффективное использование персонала.
19. Определение методов формирования команды.
20. Влияние личного стиля на командные процессы.
21. Организационная культура – составляющая командного менеджмента.
22. Построение межкомандных взаимоотношений.
23. Три уровня реализации процесса формирования команд.
24. Теории лидерства, тип лидера команды.
25. Причины распада команды, анализ распада команды.
26. Управление поведением в команде и организации
27. Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях.
28. Управление изменениями в командной работе.
29. Роль имиджа в командной работе.
30. Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды.
31. Функции лидера в успешном управлении командой в организации
32. Уровни развития команды: от группы до команды, характеристика отличий.
33. Классификация ролей в команде, их значимость для команды.
34. Характеристика 9 принципов формирования команды.
35. Преимущества и сложности (недостатки) в организации команд.
36. Самоуправляемые команды в организационной структуре.
37. Культура в организации команды.
38. Характеристика основных стадий формирования команды.
39. Факторы командной работы и их влияние на успешную деятельность команды.
40. Меры укрепления и разрушения сплоченности команд.
41. Требования к управляющим и подчиненным в команде.
42. Функции руководителя и психологические типы в команде.
43. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.

44. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
45. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация.
46. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.
47. Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.
48. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
49. Основные характеристики корпоративной культуры по уровням.
50. Общая характеристика команды как малой группы.

Критерии оценки:

«Зачтено» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

«Не зачтено» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Командообразование как основа формирования группы

Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе

Тема 3. Типология команд. Типы управления командой

Тема 4. Управление командой

Тема 5. Коммуникативные процессы в группе

Тема 6. Формирование команды

Тема 7. Культура в командообразовании

Тема 8. Лидерство в командообразовании

ВОПРОСЫ ДЛЯ СЕМИНАРОВ

Тема 1. Командообразование как основа формирования группы.

1. История возникновения терминов «Команда», «Командообразование», их развитие и современная трактовка.
2. Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
3. Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации
4. Цель командообразования – развитие человеческих ресурсов.
5. Цель командообразования – выявление неформального лидера в коллективе.
6. Цель командообразования – максимально эффективное использование персонала.
7. Зарубежный опыт развития команд.

Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе

1. Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
2. Классификация ролей в команде, их значимость для команды.
3. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация.
4. Требования к управляющим и подчиненным в команде.
5. Факторы командной работы и их влияние на успешную деятельность команды.
6. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.

Тема 3. Типология команд. Типы управления командой

1. Типы команд по уровням развития, характеристика.
2. Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика.
3. Уровни развития команды: от группы до команды, характеристика отличий.
4. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.

Тема 4. Управление командой

1. Организация работы в команде. Планирование
2. Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
3. Преимущества и сложности (недостатки) в организации команд.
4. Управление поведением в команде и организации.
5. Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях.
6. Управление изменениями в командной работе.

5. Коммуникативные процессы в команде

1. Управление психологическим климатом в команде.
2. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
3. Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
4. Построение межкомандных взаимоотношений.
5. Роль имиджа в командной работе.
6. Меры укрепления и разрушения сплоченности команд.
5. Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
6. Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.

Тема 6. Формирование команды

1. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
2. Характеристика основных стадий формирования команды.
3. Определение методов формирования команды.
4. Три уровня реализации процесса формирования команд.
5. Характеристика 9 принципов формирования команды.
6. Причины распада команды, анализ распада команды.
7. Самоуправляемые команды в организационной структуре.
8. Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
9. Общая характеристика команды как малой группы.

7. Культура в командообразовании

1. Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды.
2. Культура в организации команды.
3. Организационная культура – составляющая командного менеджмента.
4. Основные характеристики корпоративной культуры по уровням.

8. Лидерство в командообразовании

1. Теории лидерства, тип лидера команды.
2. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.
3. Функции лидера в успешном управлении командой в организации
4. Влияние личного стиля на командные процессы.
5. Функции руководителя и психологические типы в команде.
6. Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.

Количество баллов	Критерии оценивания ответов на вопросы
зачтено	При ответе студент демонстрирует свободное владение заявленной проблемой, умение грамотно использовать физический понятийный аппарат в рамках рассматриваемого вопроса, не использует конспект семинарского занятия как план при ответе.
не зачтено	При ответе на вопрос студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Дан в целом неверный ответ

ПРИМЕРЫ ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙ (КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ)

№1. Каждый студент самостоятельно анализирует феномены групповой динамики одной из деловых игр, записанных на видео на одном из практических занятий.

№2. Студенты в группах по 2-3 человека анализируют структуру власти и коммуникативные процессы в учебной группе в письменной форме.

Требования к содержанию и структуре домашнего задания (контрольной работы)

Титульный лист

Введение

Объем 1 страница. Является аннотацией, анонсом материала, который будет далее представлен в работе. Указывается, какая проблемная ситуация будет анализироваться и на какие взгляды автор будет опираться, анализируя ее. Во введении может быть приведено обоснование интереса к данной теме.

Теоретическая часть

Объем 1-2 страницы. Здесь представлен теоретический материал работы, на который будет опираться студент при анализе заявленной ситуации. Присутствует изложение разных точек зрения на способы анализа заявленной ситуации, есть части текста, посвященные анализу и обобщению материала.

Аналитическая часть

Объем 2-3 страницы. Здесь представлена аналитическая часть работы: описаны основные формальные и контекстуальные параметры анализируемой ситуации, проведен обоснованный анализ ситуации по схемам, описанным в теоретической части работы.

Заключение

Объем 1 страница. В заключении подводится итог представленной теме.

Критерии оценивания	Оценка
Домашнее задание (контрольная работа) выполнено с учетом всех критериев (использовано более 5 источников, логично изложено, автор уверенно владеет материалом), есть однозначно хорошее владение материалом (даны ответы на вопросы группы)	зачтено
Домашнее задание (контрольная работа) выполнено на основе проработки не менее 3 источников, нет однозначно хорошего владения материалом (нет ответов на вопросы группы)	не зачтено

ПРИМЕР ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

1. Лидер — это:

- человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;

- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

2. Лидер должен обладать следующими основными чертами:

- а) способность определить место себя и принять корректирующие меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) быть общительным;
- г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

3. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:

- а) функции управления;
- б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
- в) прямых связей с работником;
- г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя.

4. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:

- а) способам решения конфликтов;
- б) деловой репутации сотрудника организации;
- в) имиджу организации;
- г) производительности труда работников.

5. Власть — это:

- а) возможность влиять на других;
- б) специфическое воздействие на подчиненных;
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
- г) любое влияние на людей.

6. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):

- а) она дает стимулы для качественного выполнения работ;
- б) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;
- в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
- г) ситуация может быть признана кризисной.

7. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):

- а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;
- б) исполнитель верит, что руководитель может наказывать;
- в) решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным;
- г) руководитель обладает специальными знаниями.

8. Власть — это:

- а) целенаправленное использование потенциала другого человека;
- б) использование силы воли руководителя;
- в) использование амбиций.

9. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

- а) диктаторской;
- б) экспертной;
- в) принудительной;
- г) харизматической.

10. Формальные лидеры:

- а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;
- б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;

в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

11. 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.

12. Тип управленческой команды определяется:

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

13. 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.

14. Групповая динамика — это:

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

15. «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.

16. 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.

17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:

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

18. 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.

19. 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.

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

- а) всех уровней;

- б) среднего уровня;
- в) высшего уровня;
- г) низового уровня.

21. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

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

22. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

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

23. Чрезмерное число подчиненных опасно:

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

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

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

25. 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.

26. 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.

27. 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».

28. 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.

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

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

30. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

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

31. Объект управления — это:

- а) управляемое звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы;
- б) управляющее звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы.

32. Основной целью управления изменениями в организации является:

- а) своевременное обеспечение организации персоналом требуемого качества и в необходимом количестве;
- б) расширение прав и возможностей сотрудников принять и поддержать изменения в их текущем бизнес-окружении;
- в) удовлетворение потребительского спроса и эффективная переработка ресурсов.

33. Поведенческий маркетинг представляет собой:

- а) изучение рынка поведения производителей и контрагентов исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников;
- б) изучение рынка товаров и услуг, спроса и предложения, поведения потребителей, рыночной конъюнктуры, динамики цен с целью лучшего продвижения своих товаров;
- в) процесс планирования и реализации различных маркетинговых мероприятий, которые подчинены достижению поставленных перед компанией (фирмой, организацией, бизнес-структурой) целей.

34. Кадровый резерв — это:

- а) специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами;
- б) группа работников: потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку;
- в) руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами работы.

35. Карьера — это:

- а) форма гарантированной занятости;
- б) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти.

36. Система служебно-профессионального продвижения персонала представляет собой:

- а) последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека;
- б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- в) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях.

37. Производительность — это (выберите несколько вариантов ответа):

- а) достижение высоких количественных и качественных результатов с одновременным регулированием исходных факторов производства;
- б) показатель эффективности использования трудовых ресурсов;
- в) характеристика использования трудовых ресурсов; измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности.

38. Жизненный цикл организации — это:

- а) совокупная длительность процессов создания и использования продукта определенного вида от исследования возможности его производства до прекращения использования;
- б) продолжительность времени от момента зарождения инвестиционной идеи до момента ее полной реализации или ликвидации объекта;
- в) совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение.

39. Определите правильную последовательность этапов целенаправленного формирования имиджа:

- а) анализ уже сформировавшегося имиджа; выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем;
- б) выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем; анализ уже сформировавшегося имиджа;
- в) определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем; выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; анализ уже сформировавшегося имиджа.

40. Деловая репутация организации представляет собой:

- а) способность справляться с более сложными и масштабными проблемами;
- б) систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их организационное поведение;
- в) устойчивое мнение о качествах и достоинствах организации в деловом мире или определенном сегменте рынка.

Критерии оценки:

«Зачтено» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

«Не зачтено» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Жуков, Ю.М. Технологии командообразования : учебное пособие / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. Москва : Аспект Пресс, 2008. 320 с. ISBN 978-5-7567-

- 0510-2. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/book/68855>
2. Лидерство : учебное пособие / В.И. Новичков, И.М. Виноградова, О.Н. Коротун, И.С. Кошель.— Москва : Дашков и К, 2017. 102 с. ISBN 978-5-394-02979-0. Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/book/103768>.
 3. Темников, Д.М. Лидерство и самоорганизация в мировой системе / Д.М. Темников. Москва : Аспект Пресс, 2011. 173 с. ISBN 978-5-7567-0604-8. Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/book/68736>.
 4. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / С. Кови ; перевод П. Самсонов. 7-е изд. Москва : Альпина Паблишер, 2016. 302 с. ISBN 978-5-9614-5052-1. Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/book/95505>.

Дополнительная литература:

1. Лидерство : сборник. Москва : Альпина Паблишер, 2016. 224 с. ISBN 978- 5-9614-5583-0. Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/book/87862>.
2. Харламова, Т.М. Психология влияния : учебное пособие / Т.М. Харламова. - 4-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 111 с. - (Библиотека психолога). - Библиогр.: с. 98-99. - ISBN 978-5-9765-0139-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103799> .
3. Шапиро, С.А. Управление интеллектуальным трудом / С.А. Шапиро. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 263 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке.– URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272162> . Библиогр. в кн. ISBN 978-5-4475-3671-8. – DOI 10.23681/272162. Текст : электронный.
4. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9883-9. – DOI 10.23681/570245. – Текст : электронный.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Университетская библиотека онлайн. <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронно- библиотечная система «Лань». <http://www.e.lanbok.com>
3. Российская научная электронная библиотека, интегрированная с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ). <http://www.elibrary.ru>

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
Аудитория 320	Лекции	Демонстрационное оборудование: доска, проектор – 1 шт., переносной экран – 1 шт.

		Специализированная мебель: столы, стулья (26 посадочных мест).
Аудитория 322	Практические занятия	Демонстрационное оборудование: доска, проектор – 1 шт., переносной экран – 1 шт. Специализированная мебель: столы, стулья (26 посадочных мест).

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 СИБАЙСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
 ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины **Командная работа и лидерство** на **5** семестр
 (наименование дисциплины)

очная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	6
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы/курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	55,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы/курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля:
 зачет – 5семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Командообразование как основа формирования группы	2	1		7	1-4 / 1-4	1.Изучение вопросов содержания темы; 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3.Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно- методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.) И использование ресурсов интернет; 4.Выполнение заданий в рабочей тетради	Текущий контроль: 1) опрос 2) проверка выполнения заданий
2	Ролевая структура и структура власти в группе				7	1-4 / 1-4		
3	Типология команд. Типы управления командой	2	1		7	1-4 / 1-4		
4	Управление командой		1		7	1-4 / 1-4		
5	Коммуникативные процессы в группе	2			7	1-4 / 1-4		
6	Формирование команды		1		7	1-4 / 1-4		
7	Культура в командообразовании		1		7	1-4 / 1-4		
8	Лидерство в командообразовании		1		6,8	1-4 / 1-4		
	Всего часов:	6	6		55,8			

