Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 23.06.2026 10:35:39
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Полиграфический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан Полиграфического факультета
_____/Нагорнова И.В./
«26» февраля 2026 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление командой

Направление подготовки

22.04.01 Материаловедение и технологии материалов

Профиль

Инженерия композитных решений

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Москва 2026 г.

Разработчик (и):

Доцент кафедры «Инновационные материалы принтмедианиндустрии»,

к.и.н, доцент _____ /Т.Н. Тодорова/

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Инновационные материалы принтмедианиндустрии»,

к.физ.-мат.н., доцент _____ /Г.О.Рытиков/

Руководитель образовательной программы

д.техн.н., профессор _____ /А.П.Кондратов/

Содержание

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине.....4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Структура и содержание дисциплины.....5
3.1 Виды учебной работы и трудоемкость..... 6
3.2 Тематический план изучения дисциплины «Лидерство и управление командой»..... 6
3.3 Содержание дисциплины «Лидерство и управление командой» 7
3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 9
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Лидерство и управление командой» 9
4.1 Нормативные документы и ГОСТы..... 9
4.3 Дополнительная литература..... 10
4.4 Электронные образовательные ресурсы 11
5. Материально-техническое обеспечение дисциплины 12
6. Методические рекомендации..... 12
6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации процесса обучения..... 12
6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины... 12
7. Фонд оценочных средств..... 13
7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 13
7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 17
7.3. Оценочные средства..... 18

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель изучения дисциплины «Лидерство и управление командой» состоит в том, чтобы сформировать у обучающихся универсальные компетенции, позволяющие им успешно специфицировать и решать весь спектр задач, связанных с освоением инженерной деятельности в соответствии с моделью "Планировать – Проектировать - Производить - Применять".

Знания по дисциплине станут основой профессиональной деятельности и будут способствовать:

- формированию у обучающихся научно-обоснованного представления о концепте лидерства и процессе командообразования, как важного условия успешной профессиональной деятельности;
- умению самостоятельно мыслить и прогнозировать последствия собственных действий, нести ответственность перед командой/коллективом и обществом за принятые решения;
- навыкам самостоятельного обучения и саморазвития;
- способности определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выбирать способам ее совершенствования на основе принципов самооценки и самообучения.

Изучение дисциплины обеспечивает освоение обучающимися практических навыков формирования эффективной проектной команды при работе в организациях различных типов и направлено на:

- овладение лидерскими навыками, необходимыми для организации и руководства работой коллектива, выработки командной стратегии и достижения поставленных целей;
- определение приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по совокупности выбранных критериев;
- обретение навыков применения способов, методов и стратегий оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологии обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды.

К задачам освоения дисциплины относятся:

- ознакомление с основными направлениями развития теории лидерства и командообразования;
- приобретение обучающимися практических навыков и умений анализа профессиональных и учебных проблемных ситуаций, мотивированного управления и организации взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений;
- формирование у обучающихся целенаправленной установки на ознакомление с практическим опытом коллег;
- планирование окончательных и промежуточных результатов деятельности в контексте обеспечения возможности эффективного командообразования;
- разработка собственной системы инструментов самоорганизации, определения ресурсных возможностей и пределов (личностных, ситуативных, временны*ы*х) в условиях неопределенности и многозадачности в процессе выполнения учебных и научных задач.

Обучение по дисциплине «Лидерство и управление командой» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-3 способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Демонстрирует управленческую компетентность, необходимую для формирования команды и руководства ее работой на основе разработанной стратегии сотрудничества. ИУК-3.2. Планирует, организует, мотивирует, оценивает и корректирует совместную деятельность по достижению поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. ИУК-3.3. Применяет способы, методы и стратегии оптимизации социально-психологического климата в коллективе, предупреждения и разрешения конфликтов, технологии обучения и развития профессиональной и коммуникативной компетентности членов команды.
УК-6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.1.2 «Лидерство и управление командой» относится к числу дисциплин обязательной части основной образовательной программы магистратуры.

Дисциплина связана логически и структурно-методически со следующими дисциплинами и практиками ООП:

Б1.1.1 Межкультурная коммуникация.

Б1.1.3 Иностранный язык в профессиональной сфере.

Б2.1.1 Учебная практика (ознакомительная).

Б2.2.1 Производственная практика (научно-исследовательская работа).

Б3.1 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

ФТД 1. Искусство презентации.

Актуальность дисциплины «Лидерство и управление командой» обусловлена необходимостью подготовки обучающихся к научно-исследовательской и профессиональной деятельности, социальной реализации в реалиях современного производства, требующих от личности постоянного самосовершенствования.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Лидерство и управление командой» составляет **2** зачетных единицы, т.е. **72** академических часа (из них 40 часов – самостоятельная работа обучающихся). Дисциплина изучается на **первом курсе в первом семестре:** лекции - 16 часов; практические занятия – 16 часов. Форма промежуточной аттестации: зачет.

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
			1 курс
1	**Аудиторные занятия**	**32**	**1 семестр**
	В том числе:		
1.1	Лекции	16	16
1.2	Семинарские/практические занятия	16	16
1.3	Лабораторные занятия		
2	**Самостоятельная работа**	**40**	40
	В том числе:		
2.1	Работа с информационными источниками	15	15
2.2	Подготовка мини-исследований в соответствии с изучаемыми темами	25	25
3	**Промежуточная аттестация**		
	Зачет		зачет
	Итого	**72**	

3.2 Тематический план изучения дисциплины «Лидерство и управление командой»

3.2.1 Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1	**Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства**	**22**	**6**	**6**			**10**
1.1	Тема 1.Вводная лекция	6	2	2			2
1.2	Тема 2. Сущность и природа лидерства	8	2	2			4
1.3	Тема 3. Инструменты и технологии лидерства	8	2	2			4
2	**Раздел 2. Концепции командоведения**	**20**	**4**	**4**			**12**
2.1	Тема 4. Феномены групповой динамики	10	2	2			6
2.2	Тема 5. Инновационные технологии в организации команд и коллективов	10	2	2			6
	Раздел 3. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды	**30**	**6**	**6**			**18**
3.1	Тема 6. Форматы сопровождения процесса взаимодействия	12	2	2			8
3.2	Тема 7. Командная работа, межкультурное взаимодействие и лидерство	12	2	2			8
3.3	Тема 8. Становление субъектной позиции участников совместной деятельности	6	2	2			2
	Итого	**72**	**16**	**16**			**40**

3.3 Содержание дисциплины «Лидерство и управление командой»

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

Вводная лекция

Ключевые понятия: лидерство, концепция, инновация, личность, воспитание, феномен, осознанный выбор.

Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития теории лидерства. Научные подходы и концепции лидерства.

Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера. Ступени лидерского роста (внутреннее лидерство, микролидерство, макролидерство, металидерство).

Теории лидерства: сущность и отличия. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории. Эволюция теорий лидерства: теории влияния. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений.

Сущность и природа лидерства

Ключевые понятия: эффективность, знание, психология, структура, процесс, формат, функционал.

Сущность и природа лидерства. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании.

Критерии эффективного лидерства. Великие лидеры в истории человечества. Соотношение менеджмента и лидерства.

Типы лидеров: характеристика и отличия. Теория личности. Личность как единство трех частей. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.

Социально-психологический портрет лидера. Лидерство как внутренне состояние, поведенческая модель, социальный образ (имидж). Универсальные и вариативные психологические качества лидера. Личная эффективность. Поведение лидера. Особенности вербальных и невербальных и невербальных проявлений лидера. Имидж лидера, репутация и престиж. Индивидуальный стиль лидерства. Индивидуальность как ценность.

Инструменты и технологии лидерства

Ключевые понятия: стандарт, мониторинг, качество, требования, компетенции.

Научные концепции формирования лидерства. Типы и стили лидерства. Теоретические аспекты ответственности. Взаимодействие социума и лидера. Мотивация как инструмент лидерства.

Ключевые навыки высокоэффективных людей. Тайм-менеджмент и целеполагание. Коммуникация: умение слушать и умение говорить. Принятие решений. Ответственность. Делегирование. Мотивирование и стимулирование. Контроль и оценка, искусство обратной связи.

Раздел 2. Концепции командоведения

Научные аспекты теории групп

Ключевые понятия: команда, коллектив, группа.

Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. Социометрическая структура группы. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.

Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. Социометрическая структура группы. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.

Феномены групповой динамики

Ключевые понятия: пространство, время, кросс-позиции, объектно-субъективные взаимодействия.

Феномены групповой динамики: конфликты, стандартность мышления, влияние меньшинства. Основные групповые роли и статусы. Исторические концепции ролевого статуса. Лидер и руководитель как групповые роли.

Лидер и группа: грани взаимоотношений. Управление группой. Лидерство как функция группы. Влияние группы на лидера и лидера на группу. Методы и технологии управления группой. Коучинг. Медиация. Feedback. Генерация идей. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.

Инновационные технологии в организации команд и коллективов

Ключевые понятия: организационный процесс, классификация технологии, виды контроля, инклюзивные форматы.

Инновации и командоведение. Исследование современных тенденций в образовательной системе и их влияния на преподавание на формирование командных проектов.

Многовекторность подходов к проектированию социопространства (антропологический, техногенный, феноменологический и т.д.). Информационные потоки и их конструирование в процессе. Кросс-технологии в образовательном пространстве. Форматы контактной и опосредованной работы на разных этапах проекта.

Творчество как часть событийного пространства.

Система менеджмента качества на каждом этапе деятельности образовательного процесса. Особенности мониторинга знаний в пространстве командного взаимодействия. Система оценочных средств.

Раздел 3. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды

Форматы сопровождения процесса взаимодействия

Ключевые понятия: социальные исследовательские технологии, технологическая карта поведения, коучинг, интерактивное мотивирование, ЗУН.

Методы социально-психологического исследования: тестирование, интервью, наблюдение, эксперимент, анкетирование.

Практические аспекты Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей.

Процесс управления изменениями носителями стилей. Характеристика стилей эффективного лидерства: производитель (Paei), администратор (pAei), генератор Идей (paEi), предприниматель (PaEi), интегратор (paeI). Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.

Командная работа, межкультурное взаимодействие и лидерство

Феноменология личности; личностно ориентированного профессионального образования; психология профессионального обучения, преподаватель и Интернет; психологии деятельности и личности преподавателя Высшей школы. Командная работа и личность. Специфика факторов принятия решений в конструировании событийного пространства академического и профессионального взаимодействия. Применение инклюзивных подходов в процессе обучения и воспитания личности.

Межкультурная коммуникация. Этикет служебный. Культура письменной речи и административный речевой этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих Служебная документация. Официально-деловой стиль речи. Официальная переписка. Административный речевой этикет. Языковые клише. Деловой штамп. Элементы речевого этикета в деловой переписке. Тон и речевой этикет письма строго официального характера. Текст

официального письма-приглашения. Тон и речевой этикет писем полуофициального характера.

Индивидуальные и командные достижения в процессе взаимодействия. Субъективные модели достижения результатов.

Становление субъектной позиции участников совместной деятельности

Ключевые понятия: конфликт, личность, интеллект, деятельность.

Взаимосвязь процессов в социальном проекте (административный, информативный, исследовательский). Роль мониторинга и рефлексии на каждом этапе планирования совместной деятельности. Формы информационно-цифрового обмена. Этика лидерства и этика командной работы. Влияние совместного взаимодействие на формирование коллектива и достижения результатов.

Источники конфликтов. Технологии разрешения конфликтов взаимодействия. Понятие и виды профессиональной этики. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих. Необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями. Моральные и специфические нравственные качества управленца. Показатели нравственной культуры управленца. Основополагающие нравственные принципы руководителя. Кодекс поведения государственных служащих.

Структурная взаимосвязь и методы и разнообразие оценочных механизмов в процессе совместной деятельности. Факторы, влияющие на субъектную позицию участников организованного процесса.

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1 Семинарские/практические занятия по дисциплине «Лидерство и управление командой»

Тема 1. Сущность и природа лидерства
Тема 2. Инструменты и технологии лидерства
Тема 3. Феномены групповой динамики
Тема 4. Научные аспекты теории групп
Тема 5. Инновационные технологии в организации команд и коллективов
Тема 6. Форматы сопровождения процесса взаимодействия
Тема 7. Командная работа, межкультурное взаимодействие и лидерство
Тема 8. Становление субъектной позиции участников совместной деятельности

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Лидерство и управление командой»

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

4.1. Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 127 с. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

4.2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "Об образовании в Российской Федерации".

4.3. ФГОС 22.04.01 Материаловедение и технологии... – ФГОС fgos.ru›fgos/fgos-22-04-01-materialovedenie-i-tehnologii-materialov-306 …

4.4. Межгосударственный стандарт ГОСТ 2.105 -95 astro.insma.urfu.ru›sites/default/files/chair/…

4.5. ГОСТ 7. 1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления» https://sziu-lib.ranepa.ru/sajt_ibo/helpstud/bbz_new.html,

4.6. ГОСТ Р. 7.0.12-2011 «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила» https://sziu-lib.ranepa.ru/sajt_ibo/helpstud/bbz_new.html

4.7. ГОСТ 2.105-95 «Единая конструкторская документация. Общие требования к текстовым документам».

4.8. ГОСТ Р. ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. docs.cntd.ru›document/1200124394

4.2 Основная литература

4.2.1 Мазур, Е.Ю. и др. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие Москва: Издательский дом «ИМЦ», 2020. – 392 с. https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=622030
4.2.2 Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=614106.
4.2.3 Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - М. : Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: https://www.litmir.me/br/?b=614988&p= 1 (05.03.2024).
4.2.4 Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры Москва: Прометей, 2019. – 219 с. https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=576048.
4.2.5 Петренко, Е.С., Шабалтина, Л.В., Варламов, А.В. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and selfdevelopment: учебное пособие Москва: Креативная экономика, 2019. – 102 с. https://biblioclub.ru/index.php?page=book &id=599622.
4.2.6 Юмашева И.А. Основы деловых коммуникаций. Учебное пособие.- М.: КноРус, 2022.- 164 с.

4.3 Дополнительная литература

4.3.1 Клочкова, Г.М. Инновационные процессы в образовании: электронное учебно-методическое пособие-Тольятти: издательский центр ТГУ-2015: https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/61/1/Klochkova_EUMI_Z.pdf
4.3.2 Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей.- М.: Альпина Паблишер, 2019-165 с.
4.3.3 Беннис У. Чем отличается лидер от менеджера? / У. Беннис // Hr-portal.ru. – http://hr-portal.ru/blog/lider-vs-menedzher
4.3.4 Виленский, М. Я. Технологии профессионально- ориентированного обучения в высшей школе / М. Я. Виленский. – М.: Пед. Общество России, 2014. – 192 с.
4.3.5 Вэнс Э. Илон Маск: Tesla, SpaceX и дорога в будущее.- М., изд-во Олимп-Бизнес, 2015.
4.3.6 Гагин, Т. Руководитель-эксперт: Руководство по эксплуатации человека человеком / Т. Гагин. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2013-144 с.
4.3.7 Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник для студентов вузов [Электронный ресурс] / П.С. Гуревич. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 320 с. – URL : http://www.knigafund.ru/books/197341
4.3.8 Друкер П. Эффективный руководитель.- М., изд-во МИФ, 2012.
4.3.9 Евсеева, Е.Г. Педагогика высшей школы: математическое образование: учебное пособие / Е. Г. Евсеева. – Донецк: ДонНУ, 2017. – 260 с. http://repo.donnu.ru:8080/jspui/bitstream/123456789/4361/1/1944.pdf
4.3.10 Кондратьев, М. Ю. Азбука социального психолога-практика / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – Электронный ресурс: http://vocabulary.ru/dictionary/894/word/liderstvo
4.3.11 ЛайкерДж.,, Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство-М.:Альпино, 2018- 516 с.
4.3.12 Литвак М. Психологическое айкидо.- Ростов-на-Дону, изд-во Феникс, 2022.-Электронный ресурс, https://psihoteramed.net/ (дата обращения 22.03.2024)
4.3.13 Образовательное право: учебное пособие для бакалавров / Под общ. ред. Д.А. Аксеновой. – М.: Книгодел, 2016. – 312 с.
4.3.14 Попков, В. А. Дидактика высшей школы : учеб. пособие / В. А. Попков, А. В, Кржуев. – 3-е изд, испр и доп. – М. : «Академия», 2010 – 224с.
4.3.15 Прокофьева, Н. Трансформационное лидерство: новый тип руководства / Н. Прокофьева // Советник-Н. – http://sovetnik-n.ru/main/53-article/101-trans-liedership.html
4.3.16 Редько В. Г. Эволюция, нейронные сети, интеллект: модели и концепции эволюционной кибернетики / В. Г. Редько; предисл. Г. Г. Малинецкого. – 8-е изд. – М.: Либроком, 2013. – 220 с.
4.3.17 Шейнов В. Управление конфликтами. СПб., изд-во Питер, 2014.- https://bookap.info/book/sheynov
4.3.18 Шишкин В., Логвиненко И. Альфа код. Невербальный язык телодвижений высшего статуса. М., изд-во Эксмо, 2021.

4.3.13 Системы менеджмента качества: Основные положения и словарь ISO 9000:2015 Quality management systems — Fundamentals and vocabulary (IDT) Издание официальное ; https://2i.tusur.ru/wp-content/uploads/2018/12/ISO_9000-2015.pdf
4.3.14 Команда, способная воплотить мечте/ Справочник командного лидера-Интернет-справочник https://ruef.ru/assets/files/
4.3.15 Тарасов В. Технология лидерства-М.: Добрая книга, 2024- https://www.litres.ru/ (дата обращения 14.03.2024)
4.3.16 Управление инновациями в образовательном образовательные практико – ориентированные технологии / авт. – сост. М.В. Русинова. – Волгоград: Учитель, 2018 – 175 с.

4.4 Электронные образовательные ресурсы

4.4.1 http://sinncom.ru/content/reforma/index1.htm - специализированный образовательный портал «Инновации в образовании»
4.4.2 www.edu.ru – сайт Министерства образования РФ
4.4.3 Российская национальная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., 2000-. – URL: http://www.nlr.ru:8101 /
4.4.4 Научная библиотека МГУ им. М. В. Ломоносова [Электронный ресурс]. –Электрон. дан. – М., 2000-. URL: http://www.lib.msu.su/
4.4.5 Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» http://ecsocman.hse.ru /
4.4.6 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., 2000- . URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp?
4.4.7 http://www.mcko.ru / - Московский центр качества образования
4.4.8 www.pedagogika-rao.ru/index.php?id=47 – научно-теоретический журнал «Педагогика»
4.4.9 www.eidos.ru/journal/2003/0711-03.htm - Интернет - журнал «Эйдос»
4.4.10 www.sp-jornal.ru – «Сибирский педагогический журнал»
4.4.11 www.rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/index.htm – журнал «Педагогическая наука и образование»
4.4.12 www.iovrao.ru/?c=61 – научно-педагогический журнал «Человек и образование»
4.4.11 Кудрявцева Е. И., Голянич В. М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. -2013, -2 https://studref.com/542058/menedzhment/innovatsionnoe_upravlenie_trudom_osnovnye_ponyatiya_zakonomernosti (дата обращения 16.032024))
4.4.12 К. Эрик Дрекслер. Машины создания. Грядущая эра нанотехнологии/ https://iknigi.net/avtor-erik-dreksler/36242-mashiny-sozdaniya-erik_dreksler/read/page-1.html (дата обращения 15.03.2024)
4.4.13 Зеркала в мозге: О механизмах совместного действия и сопереживания / Пер. с англ. О. А. Кураковой, М. В. Фаликман. — М.: Языки славянских культур, 2012. — 208 с https://vk.com/
4.4.14 http://ecsocman.hse.ru/ Федеральный образовательный портал ЭСМ (Экономика, социология, менеджмент)
4.4.15 https://www.secuteck.ru/ssmag/ Интернет-Журнал "Системы безопасности" (дата обращения 15.03.2024)
4.4.16 https://www.skolkovo.ru/navigator/ Школа управления Сколково (дата обращения 18.03.2024)
4.4.17 e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: http://elibrary.ru /.

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине «Лидерство и управление командой» могут быть использованы стандартные аудитории (№1426,1202) и аудитории, оборудованные электронными досками (2808, 2810). Для работы во время проведения защит презентаций допустимо использование аудиторий (2303, 2306).

Для проведения занятий по дисциплине «Межкультурная коммуникация» используются:

1. Электронные презентации, интеллект-карты, портфолио, кейс-задания и др. материалы.
2. Комплекс технических средств, позволяющих проецировать изображение на экран (электронная доска, Notebook).
3. Возможности доступа в глобальную телекоммуникационную сеть Internet.

Для самостоятельной работы могут быть использованы помещения читальных залов библиотек и аудиторий, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6. Методические рекомендации

6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации процесса обучения

При работе с информацией в процессе раскрытия и закрепления учебного материала наиболее актуальными представляются технологии тренинга (активная трансляция и информационный обмен в малых группах), дискуссионная панель (с заранее обсужденной тематикой исследовательской проблемы и авторов – разработчиков вопросов для обсуждения), разработка инструкций (интеллект-карты) для навигирования тем, разделов и конкретных заданий.

Контактная работа преподавателя с обучающимися в онлайн-формате должна включать сессию мониторинга индивидуальных достижений и консультирование (от выбора задания до публичной защиты полученных результатов).

Аудиторные занятия целесообразно организовывать в интерактивной форме с добавлением теоретико-методического материала, применением элементов бизнес-тренинга, решением кейс-задач по социальным ситуациям и т.д.

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наиболее эффективным средством развития и активизации творческой деятельности обучающихся является самостоятельная работа и работа в группах/командах. Значимость самостоятельной работы обучающихся в их познавательной деятельности трудно переоценить.

Вариативность педагогических технологий проведения очных занятий весьма велика: от электронных презентаций до разбора ситуативных задач. Это подразумевает фундаментальную подготовку обучающихся к каждому занятию.

Траектория освоения дисциплины для обучающего начинается с базовых технологий (общие критерии в работе с материалами тем, выполнение инструкций и правил по подготовке отчётов различного формата) и завершается созданием индивидуального комплекта/портфолио, состоящего из ряда выполненных и защищенных работ.

Практические занятия по дисциплине включают как индивидуальную, так и командную работу. Это позволяет решить следующие задачи: провести более полное, объективное освещение какого-либо вопроса в рамках изучаемой дисциплины; сформировать межпредметные связи и идентифицировать точки межкультурного соприкосновения; сформировать навыки использования результатов других наук в области психологии профессионального образования; осуществить элементы самостоятельной исследовательской деятельности силами коллектива обучающихся.

7. Фонд оценочных средств

7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

Эссе

Выступление обучающегося при защите результатов индивидуального исследования должно быть подготовлено в соответствии с планом:

А) обоснование выбора темы;

Б) информационное сопровождение тезисов реальными примерами;

В) использование элементов социологического исследования (интервьюирование/опрос);

Г) формулирование выводов и/или предложений.

Примеры тематик эссе:

1. Устойчивое лидерство
2. Организационное поведение
3. Гендерное лидерство
4. Переговоры
5. Эффективные команды
6. Личный бренд и репутация
7. Карьера
8. Менторство и коучинг
9. Тайминг
10. Область «ответственности» личности: анализ и классификация.
11. Высшая школа как многовекторное образовательное пространство.
12. Язык пространственного «размещения себя».
13. Коммуникация в процессе общения.
14. Структура коммуникации и её принципы.
15. Коммуникативная культура в деловом общении.
16. Комплект проблемных вопросов для презентаций.
17. Специфика лидерства в инженерном пространстве.
18. Вопросы командоведения в научных концепциях: представители.
19. Теории лидерства.
20. Высшие технологические (инженерные) школы в России как центры формирования лидерства.
21. Высшие технологические (инженерные) школы мира.
22. Матрица компетенций и мотивация в команде.
23. Управление конфликтом.

Мини-проекты

Мини-проекты готовятся как в индивидуальном формате, так и в рамках командной работой. Выбор темы осуществляет обучающимися самостоятельно и согласовывается с преподавателем. Итоговым результатом мини-проекта является доклад/сообщение в любой форме (речь, тезисы, презентация, анимация), которые готовятся в режиме экспромт (выполнение задания без подготовки) или выступление (с подключением дополнительных источников и исследовательских инструментов в определенный формат времени). Обязательным является использование первоисточников и элементов социологического исследования (интервьюирование/опрос). При оценивании учитывается уровень сложности проблематики, качество организации процесса реализации и защиты мини-проекта.

Примеры тематик мини-проектов:

1. Особенности формирования команд технологических производств.
2. Время как фактор в образовании.

3. Эстетика как инструмент взаимодействия литера и команды.
4. Алгоритмы современного управления
5. Университет будущего
6. Образ профессионального статуса
7. Свойства знаний.
8. Лидерство в действии
9. Гибридные методы управления проектами
10. Специфика инженерного/технологического педагогического процесса.
11. Развитие лидерского потенциала
12. Методы, приемы мастеров педагогического труда (на примере НПР кафедр Мосполитеха, факультетов или Центров университета).
13. Идея-планирование-результат.
14. Тамдемократия
15. Лидерство и конкурирование в организации/производстве
16. Конкуренция как источник мотивации коллектива
17. Действие руководителя в конфликтных ситуациях.

Примерный перечень вопросов, выносимых на обсуждение панельной дискуссии «Актуальные проблемы формирования командообразовательного процесса»:

1. Современные инновационных технологии и педагогическое/наставническое мастерство.
2. Особенности организации образования технологических/технических/инженерных направлениях.
3. Полиграфический институт как субъект образовательного процесса.

Тесты

Тест к теме 2 «Сущность и природа лидерства»

(только один правильный ответ)

1.Что такое лидерство?

1) Управление;
2) Тип управленческого взаимодействия;
3) Метод управления;
4) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
2) Чтобы люди правильно поступали;
3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

1) Администратора;
2) Профессионала;
3) Инноватора;
4) Уважаемую личность.

4.Основа действий лидера:

1) План;
2) Видение;
3) Подсказки;
4) Все вышеперечисленное.

5.Лидер:

1) Даёт импульс движению;
2) Поддерживает движение;
3) Препятствует движению;

4) Не влияет на движение.

6.Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

1) Авторитарный;
2) Демократический;
3) Либеральный;
4) Смешанный.

7.Как звучит лозунг демократического стиля управления?

1) Будем все решать вместе!
2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
4) Будем делать то, что прикажет начальство!

8. Синоним «авторитарному» стилю –

1) Директивный;
2) Коллегиальный;
3) Формальный;
4) Анархический.

9. Либеральный стиль руководства:

1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
3) Негативно воспринимается опытными работниками;
4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

10. Что не характерно для авторитарного стиля?

1) Эффективность и своевременность;
2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
3) Большая вероятность принятия верного решения;
4) Способствует профессиональному росту всех работников.

Тест к теме 3 «Инструменты и технологии лидерства»

(возможно многовариантность выбора)

1. Формальные лидеры:

1) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;
2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;
3) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

2. Команда — это:

1) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
2) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
3) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

3. Тип управленческой команды определяется:

1) особенностями лидера;
2) культурой группы;
3) типом организационной структуры.

4. Адаптация — этап развития команды, на котором:

1) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют другдругу;
2) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
3) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

5. Групповая динамика — это:

1) позитивные воззрения на потенциал;
2) условия, удовлетворяющие работников;
3) процесс взаимодействия индивидов.

6. «Порог управляемости» — это:

1) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
2) минимально допустимое число руководителей в организации;
3) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным.

7. Организационная культура включает в себя:

1) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
2) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
3) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления.

8. Чрезмерное число подчиненных опасно:

1) потерей управляемости коллектива;
2) разрастанием бюрократического аппарата;
3) дублированием усилий.

9. Поведенческий маркетинг представляет собой:

1) изучение рынка поведения производителей и контрагентов исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников;
2) изучение рынка товаров и услуг, спроса и предложения, поведения потребителей, рыночной конъюнктуры, динамики цен с целью лучшего продвижения своих товаров;

процесс планирования и реализации различных маркетинговых мероприятий, которые подчинены достижению поставленных перед компанией (фирмой, организацией, бизнес - структурой) целей.

10. Кадровый резерв — это:

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

Примерные вопросы к зачету

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Тайменеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства.
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
13. Социометрическая структура группы.
14. Команда как специфический вид группы.
15. Функции команды.
16. Механизмы командной работы.
17. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
18. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства.
19. Основные групповые роли и статусы.
20. Лидер и руководитель как групповые роли.
21. Лидерство как функция группы.

22. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
23. Методы и технологии управления группой: коучинг.
24. Методы и технологии управления группой: медиация.
25. Методы и технологии управления группой: Feedback.
26. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
27. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
28. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.
29. Социометрическое изучение групповой структуры.
30. Форматы контактной и опосредованной работы на разных этапах проекта.
31. Творчество как часть событийного пространства.
32. Служебная этика и деловой документооборот.
33. Межкультурные взаимосвязи в коллективе.
34. Конфликт: источники и классификация.

7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Тестирование

Оценочные тесты проводятся с целью информационного закрепления (после изучения темы), итогового тестирования по разделам дисциплины «Лидерство и управление командой».

Критерии оценивания тестирования:

- зачтено – количество выполненных заданий в тесте – более 50%;
- не зачтено – количество выполненных заданий в тесте – менее 50%

Индивидуальное сообщение (эссе, таблица, презентация, реферат, речь и т.д.)

Критерии оценки сообщения (в т. ч. Доклада/выступление в виде презентации):

1) соответствие содержания презентации теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой степени тема раскрыта автором);
2) актуальность использованных источников информации (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, характерные для проблематики работы);
4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к анализируемой теме);
5) качество исходного материала, который использован (глубина анализа прочитанной литературы, лекций, собственных соображений и накопленного опыта по рассматриваемой проблеме);
6) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний бал по всем критериям.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Лидерство и управление командой» как в бумажном, так и электронном виде.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Оценочные средства

7.3.1 Текущий контроль

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы обучающихся, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестаций:

– оценочные средства текущего контроля успеваемости включают тестовые вопросы и задания по курсу изучаемого модуля; составлению опорных конспектов по теоретическим и практическим занятиям, защита мини-исследований, отчетов, эссе;

– для контроля самостоятельной работы освоения обучающимися разделов дисциплины предусмотрены выбор, разработка и защита индивидуальных проектов в рамках тематической структуры дисциплины, участие в создании интерактивных групп для подготовки и участию в интерактивных формах обучения (защита портфолио с индивидуальными достижениями по итогам изучаемого курса, презентация интеллект-карт, экспресс-опрос);

Образцы тестовых заданий, заданий индивидуальных проектов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, тематика мини-исследований и эссе приведены в приложении.

Критерии оценки выполнения обучающимся индивидуального задания на практическом занятии (формирование компетенций **УК-3, УК-6**)

– **индивидуальное задание выполнено:** разработано и оформлено портфолио по результатам выполнения и фиксирования рейтинга успешности всех практических занятий, подготовлена презентация доклада на заседании круглого стола.

– **индивидуальное задание не выполнено:** не разработано и не оформлено портфолио по результатам выполнения и фиксирования рейтинга успешности всех практических занятий, не подготовлена презентация доклада на заседании круглого стола

Перечень оценочных средств текущего контроля

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Структурирование информации (СИ)	Совместная или индивидуальная деятельность обучающихся и преподавателя в процессе работы с информацией с целью развития навыков работы с многоуровневой информацией учебных и профессионально -	Всевозможные варианты структурирования информации (схемы, таблицы, диаграммы, матрицы сравнений и т.п.), обеспечивающие

		ориентированных задач, путем создания схематических матриц, способствующих моделированию реальных проблемных ситуаций. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	расширение доступного обучающемуся спектра инструментов раскрытия содержания выбранной темы исследования.
2	Тренинг (Т)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы; совместная деятельность преподавателя, группы и обучающегося, развивающая эмоциональный интеллект при проработке информационного кейса. Позволяет оценивать навыки и умения в достижении социально-ориентированных результатов.	Различные варианты методик восприятия и обмена информацией, формирования фона положительных эмоций в общении, умения концентрироваться во время дискуссии.
3	Коллоквиум (К)	Средство контрольного среза базовой информации, усвоенного материала тем или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования индивидуально/фронтального преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам дисциплины
4	Презентация (П)	Оценочное средство, позволяющее комплексно продемонстрировать уровень усвоения, обработки и трансляции знания, умений и навыков по демонстрации и защите выбранного обучающимся вопроса; способности публичного аргументирования и индивидуального осмысления проблемы.	Тематики индивидуальных презентаций и методики проведение защит подготовленных презентаций
5	Работа с первоисточником (РсП)	Средство проверки умений применять полученные знания и творческого подхода в работе с хранением и транслированием информаций определенного типа по теме или разделу дисциплины. Развитие навыков работы с нормативными документами (Конституция РФ, Закон об образовании, ФГОС, локальные акты Мосполитеха)	Тестовые задания, ориентированные на формирование понятийного аппарата и методологии структурного анализа документов
6	Панельная дискуссия	Оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения; проверка навыков написания тезисов и выступлений к разделам дисциплины, обсуждаемым в ходе проведения панельной дискуссии	Тематики кейсов для совместной работы обучающихся в малых группах

7	Сообщение (С)	Результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной задачи	Темы сообщений по выбору обучающегося для наибольшего расширения информации в области учебно-исследовательского интереса
8	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам дисциплины
19	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематики эссе
10	Портфолио (ПФ)	Наработанный итог по всем выполненным и защищенным практическим заданиям в процессе изучения дисциплины, позволяющий продемонстрировать степень индивидуальных достижений обучающегося в процессе освоения дисциплины	Кейсы выполненных, защищенных и оцененных работ, формирующих портфолио обучающегося
11	Зачет (З)	Форма промежуточной аттестации обучающегося, определяемые учебным планом подготовки по направлению и демонстрирующая кумулятивный результат обучения в процессе изучения дисциплины обучающимися	Отчеты о выполненных и защищенных работах. Портфолио. Комплект вопросов

7.3.2 Промежуточная аттестация

Оценочный тест

(сформированность **УК-3** - способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

Тест 1. Что такое лидерство?
1) Управление;
2) Тип управленческого взаимодействия;
3) Метод управления;
4) Способ воздействия на подчиненных.

Тест 2. На чем концентрирует внимание лидерство?
1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
2) Чтобы люди правильно поступали;
3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

Тест 3. Кого можно назвать лидером?
1) Администратора;
2) Профессионала;
3) Инноватора;
4) Уважаемую личность.

Тест 4. Основа действий лидера:
1) План;
2) Видение;
3) Подсказки;
4) Все вышеперечисленное.

Тест 5. Лидер:
1) Даёт импульс движению;
2) Поддерживает движение;
3) Препятствует движению;
4) Не влияет на движение.

Тест 6. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?
1) Авторитарный;
2) Демократический;
3) Либеральный;
4) Смешанный.

Тест 7. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
1) Будем все решать вместе!
2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
4) Будем делать то, что прикажет начальство!

Тест 8. Синоним «авторитарному» стилю –
1) Директивный;
2) Коллегиальный;
3) Формальный;
4) Анархический.

Тест 9. Либеральный стиль руководства:
1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
3) Негативно воспринимается опытными работниками;
4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

Тест 10. Что не характерно для авторитарного стиля?
1) Эффективность и своевременность;
2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
3) Большая вероятность принятия верного решения;
4) Способствует профессиональному росту всех работников.
Тест 11. Одно из преимуществ демократического стиля –
1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

Оценочный тест

(сформированность **УК-6** - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

Тест 1. Команда — это:
1) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
2) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
3) группа сотрудников, имеющих общие интересы.
Тест 2. Групповая динамика — это:
1) позитивные воззрения на потенциал
2) условия, удовлетворяющие работников
3) процесс взаимодействия индивидов
Тест 3. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
1) количество участников
2) групповое единомыслие
3) наличие ролевой структуры
Тест 4. Чрезмерное число подчиненных опасно:
1) потерей управляемости коллектива
2) разрастанием бюрократического аппарата
3) все перечисленное
Тест 5. Кадровый резерв — это:
1) специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами;
2) группа работников: потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку;
3) руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами работы.
Тест 6. Карьера — это:
1) форма гарантированной занятости;
2) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;
3) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти.
Тест 7. Конформизм особенно сильно развивается в тех случаях, когда велико…группы, а человек испытывает большую потребность в одобрении.
1) Давление
2) Изолированность
3) Конфликт
Тест 8. Адаптация — этап развития команды, на котором:
1) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;

2) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
3) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

Тест 9. «Порог управляемости» — это:
1) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
2) минимально допустимое число руководителей в организации;
3) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным.

Тест 10 Организационная культура включает в себя:
1) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
2) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
3) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления.

Тест11. Поведенческий маркетинг представляет собой:
1) изучение рынка поведения производителей и контрагентов исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников;
2) изучение рынка товаров и услуг, спроса и предложения, поведения потребителей, рыночной конъюнктуры, динамики цен с целью лучшего продвижения своих товаров;
процесс планирования и реализации различных маркетинговых мероприятий, которые подчинены достижению поставленных перед компанией (фирмой, организацией, бизнес - структурой) целей.

Итоговый контрольный тест по дисциплине

1. Организационная культура включает в себя:
1. идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
2. совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
3. подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления

2. Чрезмерное число подчиненных опасно:
1. потерей управляемости коллектива;
2. разрастанием бюрократического аппарата;
3. дублированием усилий.

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

4. Что такое лидерство?
1. Управление;
2. Тип управленческого взаимодействия;
3. Метод управления;

5. На чем концентрирует внимание лидерство?
1. Чтобы люди правильно поступали;
2. Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
3. Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

6. Кого можно назвать лидером?

1. Администратора;
2. Профессионала;
3. Уважаемую личность.

7. Основа действий лидера:

1. План;
2. Видение;
3. Все вышеперечисленное.

8. Лидер:

1. Даёт импульс движению;
2. Препятствует движению;
3. Не влияет на движение.

9. Карьера — это:

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

10. Конформизм особенно сильно развивается в тех случаях, когда велико…группы, а человек испытывает большую потребность в одобрении.

1. Давление
2. Изолированность
3. Конфликт

11. Владение комплексом знаний о родной и другой культурах, умение адекватно использовать эти знания при контактах и взаимодействии с другими людьми называется … компетенцией

1. межкультурной
2. коммуникативной
3. языковой

12. Такая стратегия разрешения конфликта как _____ предполагает умение корректно интерпретировать неявные признаки эмоционального состояния оппонента и внимание к невербальным проявлениям его озабоченности

1. приспособление
2. динамический стиль

Зачет является формой промежуточной аттестации по итогам выполнения обучающимися всех видов контрольных мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины «Лидерство и управление командой». Концептуальной основой оценочной системы промежуточной аттестации является использование балльно-накопительной системы рейтингового формата.

Критерии выставления зачета по дисциплине (формирование компетенций **УК-5**)

зачтено:

выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности; при этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации;

не зачтено:

не выполнен один или более из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом; обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускает значительные ошибки, проявляет отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ НА 202 -202 УЧЕБНЫЙ ГОД

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

Заведующий кафедрой «Инновационные материалы принтмедиаиндустрии»

_____ / Г.О. Рытиков /

Директор ПИ

_____ / И.В. Нагорнова /