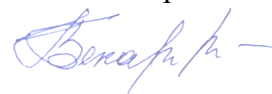


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
«Экономика и управление»
Бекаров Г.А.



«27» мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.22 Лидерство и управление командой

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) **Менеджмент в агробизнесе**

Квалификация выпускника - **бакалавр**


Курс обучения **2 (3) (3)**

Семестр **4 (5) (5)**

Форма обучения - **очная (очно-заочная, заочная)**

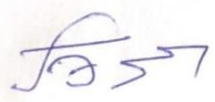
Нальчик 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.22 «Лидерство и управление командой» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент утвержденного приказом Минобрнауки России 12 августа 2020 года № 970 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Составитель рабочей программы к.э.н., доцент  М.Ш. Газаева


Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

Протокол от «22» мая 2025 г. № 10

Зав. кафедрой д.э.н., профессор  Э.С. Баккуев

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025 г. № 9

Председатель методической комиссии к.э.н., доц.  Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки  И.А. Шогенова

«22» мая 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области лидерства и управления командой, формирование комплексных знаний в области лидерства и основ командной работы в организации, выработка системного представления об основных методах и подходах к управлению командой, необходимых для эффективной организации работы персонала организации.

Задачами дисциплины является:

- ознакомление студентов с существенными характеристиками социального лидерства и особенностями его проявления в командной деятельности;
- овладение необходимым объемом знаний и навыков в области психологии лидерства и управления командой;
- изучение современных методов управления командой, используемых в работах отечественных и зарубежных исследователей;
- формирование научного мировоззрения и представления об особенностях лидерства и управления командой.

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

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	ИД-1 _{УК-3} . Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. ИД-2 _{УК-3} . Применяет методы командного взаимодействия.	Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде. Владеть: основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. Уметь: применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой. Владеть: методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.22 Лидерство и управление командой входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	семестр	семестр	семестр
	4	5	5
	З.е., часов	З.е., часов	З.е., часов
1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):	2,14/77	1,06/38	0,39/14
лекции	36(8)*	18(4)*	6
практические занятия	36(8)*	18(4)*	6
групповые консультации	1	1	1
курсовая работа	-	-	-
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-	-
промежуточная аттестация: зачет с оценкой	1	1	1
2.Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):	1,86/67	2,94/106	3,61/130
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	62	101	125
выполнение курсовой работы	-	-	-
подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5
Общая трудоемкость з.е./час	4/144	4/144	4/144

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах.

4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Прак. занятия	Сам. изуч. отд. тем
Раздел 1. Основные понятия лидерства и управления командой			
1. Личность как ключевой элемент организации	4	4	6
2. Понятие малой группы	4	4	7
3. Общее понятие о лидерстве	4	4	7
Раздел 2. Теории лидерства и управления командами			
4. Управление неформальными группами	4(2)*	4(2)*	7
5. Основные теории лидерства.	4(2)*	4(2)*	7
6. Управление командами	4	4	7
Раздел 3. Роль лидера в управлении и повышении эффективности команды			
7. Особенности деятельности команд разных видов в организациях	4	4	7
8. Роль лидера в процессе формирования и управления командой	4(2)*	4(2)*	7
9. Повышение эффективности деятельности команды	4(2)*	4(2)*	7
Итого по дисциплине	36(8)*	36(8)*	62

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.2 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества академических часов и видов учебных занятий (очно-заочная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Прак. занятия	Сам. изуч. отд. тем
Раздел 1. Основные понятия лидерства и управления командой			
1. Личность как ключевой элемент организации	2	2	11
2. Понятие малой группы	2	2	11
3. Общее понятие о лидерстве	2	2	11
Раздел 2. Теории лидерства и управления командами			
4. Управление неформальными группами	2(1)*	2(1)*	11
5. Основные теории лидерства.	2(1)*	2(1)*	11
6. Управление командами	2	2	11
Раздел 3. Роль лидера в управлении и повышении эффективности команды			
7. Особенности деятельности команд разных видов в организациях	2	2	11
8. Роль лидера в процессе формирования и управления командой	2(1)*	2(1)*	12
9. Повышение эффективности деятельности команды	2(1)*	2(1)*	12
Итого по дисциплине	18(4)*	18(4)*	101

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества академических часов и видов учебных занятий (заочная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Прак. занятия	Сам. изуч. отд. тем
Раздел 1. Основные понятия лидерства и управления командой			
1. Личность как ключевой элемент организации	0,6	0,6	13
2. Понятие малой группы	0,6	0,6	14
3. Общее понятие о лидерстве	0,6	0,6	14
Раздел 2. Теории лидерства и управления командами			
4. Управление неформальными группами	0,7	0,7	14
5. Основные теории лидерства.	0,7	0,7	14
6. Управление командами	0,7	0,7	14
Раздел 3. Роль лидера в управлении и повышении эффективности команды			
7. Особенности деятельности команд разных видов в организациях	0,7	0,7	14
8. Роль лидера в процессе формирования и управления командой	0,7	0,7	14
9. Повышение эффективности деятельности команды	0,7	0,7	14
Итого по дисциплине	6*	6*	125

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.4 Содержание разделов дисциплины (модуля)

4.3.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость час.		
			очно	очно-заочно	заочно
1.	Основные понятия лидерства и управления командой	ЛЕКЦИЯ №1 Тема: Личность как ключевой элемент организации Понятие личности Компоненты теории личности Личность в группе	4	2	0,6
		ЛЕКЦИЯ №2 Тема: Понятие малой группы Основные понятия, характеризующие малые группы Типология малых групп Малые профессиональные группы	4	2	0,6
		ЛЕКЦИЯ №3 Тема: Общее понятие о лидерстве Анализ понятия «лидерство» Личностные качества лидера Функциональные роли лидера	4	2	0,6
2	Теории лидерства и управления командами	ЛЕКЦИЯ № 4 Тема: Управление неформальными группами Причины возникновения неформальных групп Отличительные черты неформальных групп Сходства и различия формальных и неформальных групп Методы управления неформальными группами	4	2	0,7
		ЛЕКЦИЯ № 5 Тема: Основные теории лидерства. Традиционные концепции лидерства Ситуационные теории лидерства Поведенческий подход к исследованию лидерства Современные концепции лидерства	4(2)*	2(1)*	0,7
		ЛЕКЦИЯ № 6 Тема: Управление командами Командообразование как парадигма управления современными организациями Понятийный аппарат командообразования Этапы формирования команды Междисциплинарный характер критериев дифференциации команд	4(2)*	2(1)*	0,7
3.	Роль лидера в управлении и повышении эффективности команды	ЛЕКЦИЯ № 7 Тема: Особенности деятельности команд разных видов в организациях Рабочие команды и команды повышения качества/эффективности Межфункциональные (кроссфункциональные) команды, проектные и творческие команды Географически разнесенные и виртуальные команды Кросскультурные команды Управленческие команды	4	2	0,7
		ЛЕКЦИЯ № 8 Тема: Роль лидера в процессе формирования и управления командой Властные ресурсы лидера как ключевой инструмент управления командой Основные типы ролевых структур команды и стили руководства Групповые нормы ЛЕКЦИЯ № 9 Тема: Повышение эффективности деятельности команды	4(2)*	2(1)*	0,7

		Условия эффективной командной работы Факторы, влияющие на результативность функционирования групп Комитет как новая техника управления командой	4(2)*	2(1)*	0,7
		Итого по дисциплине	36(8)*	18(4)*	6*

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Номер и тема практического занятия	Трудоемкость час.		
			очно	очно-заочно	заочно
1.	Основные понятия лидерства и управления командой	Прак. занятие №1. Тема: Личность как ключевой элемент организации 1. Понятие личности и ее характеристики 2. Компоненты теории личности	2	1	0,6
		Прак. занятие № 2. Тема: Личность в организации 1. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения 2. Личность в группе 3. Личность руководителя	2	1	
		Прак. занятие № 3. Тема: Типология малой группы 1. Основные понятия, характеризующие малые группы 2. Отличительные признаки малой группы 3. Основные этапы развития малой группы 4. Типология малых групп 5. Стадии развития групп	2	1	0,6
		Прак. занятие № 4. Тема: Малые профессиональные группы 1. Феномены малой группы 2. Малые профессиональные группы 3. Социально-психологические параметры малой группы 4. Факторы социально-психологического климата в коллективе 5. Ценностно-личностные ориентации 6. Лидерство в малой группе	2		
		Прак. занятие № 5. Тема: Общее понятие о лидерстве 1. Лидерство и его роль в менеджменте 2. Анализ природы лидерства 3. Типы лидеров 4. Основные качества лидера	2		0,6
2	Теории лидерства и управления командами	Прак. занятие № 6. Тема: Функциональные роли лидера 1. Статусные позиции Я. Морено 2. Пять групповых ролей Р. Шиндлера 3. Динамичное распределение деловых ролей М. Белбина 4. Межличностные роли Генри Минцберга 5. Классификация лидерской роли по содержанию, стилю, характеру деятельности Б. Д. Прыгина.	2		
		Прак. занятие № 7. Тема: Управление неформальными группами Возникновение и развитие формальных и неформальных групп Проблемы, связанные с неформальными организациями Причины возникновения неформальных групп	2(2)*	1(1)*	0,7

		<p>Отличительные черты неформальных групп</p> <p>Эффективность функционирования неформальных групп и его факторы</p> <p>Прак. занятие № 8. Тема: Методы управления неформальными группами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации с группами 2. Обучение и внушение 3. Обеспечение лояльности руководящих работников 4. Замена руководителя «среднего звена» 5. Перевод сотрудников на другое место работы 6. Размещение кабинетов 7. Признание естественных лидеров 8. Обмен информацией в организации 	2	1	
		<p>Прак. занятие № 9. Тема: Основные теории лидерства.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Традиционные концепции лидерства 2. Теория лидерских качеств (Ф. Тейлор, Ральф Стогдилл, Уоррен Беннис, Гэй Хендрикс и Кейт Льюдман, Роберт Гоффи и Гарет Джонс) 3. Концепции лидерского поведения (стили руководства К. Левина; исследования лидерства в университетах штатов Огайо и Мичиган; стили лидерства Ренсиса Лайкерта; «решетка менеджмента» Р. Блейка и Д. Мутон). 	2	1	0,7
		<p>Прак. занятие № 10. Тема: Современные концепции лидерства.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуационные теории лидерства 2. Поведенческий подход к исследованию лидерства 3. Концепции ситуационного лидерства (диапазон стилей поведения лидера Танненбаума – Шмидта; теория Ф. Фидлера; модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшара; модель «путь-цель» Хауза – Митчелла; модель Стинсона – Джонсона; ситуационная модель принятия решения Врума – Йеттона – Яго) 4. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям 	2(2)*	1(2)*	
		<p>Прак. занятие № 11. Тема: Управление командами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Команда - разновидность малой группы 2. Командообразование как парадигма управления современными организациями 3. Теоретические подходы к формированию команд 4. Основные характеристики команды как разновидности малой группы 5. Основные отличия команды от обычной малой группы 	2	1	0,7
		<p>Прак. занятие № 12. Тема: Этапы развития команды</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы развития команды 2. Траектории развития групп 3. Эффективность управленческих команд 4. Методы формирования команд 	2	1	
3.	Роль лидера в управлении и повышении эффективности команды	<p>Прак. занятие № 13. Тема: Виды команд и принципы построения команд</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды команд. 2. Классификация по роду деятельности 3. Классификация команд по времени, на которое они созданы 4. Реальные и виртуальные команды 5. Внутрикомандная культурная среда 6. Принципы построения команд <p>Факторы, влияющие на процесс построения команд в организации</p>	2(2)*	1(1)*	0,7
		<p>Прак. занятие № 14. Тема: Особенности деятельности</p>	2	1	

		команд разных видов в организациях 1. Рабочие команды и команды повышения качества/эффективности 2. Межфункциональные (кроссфункциональные) команды 3. Проектные и творческие команды 4. Географически разнесенные и виртуальные команды 5. Кросскультурные команды 6. Управленческие команды Прак. занятие № 15. Тема: Роль лидера в процессе формирования командой 1. Роль лидера в образовании команды 2. Этапы процесса командообразования 3. Роль лидера в формировании групповой культуры Прак. занятие № 16. Тема: Роль лидера в процессе управления командой 1. Повышению уровня доверия в межличностных взаимодействиях 2. Властные ресурсы лидера как ключевой инструмент управления командой 3. Условия и факторы успеха лидера 4. Пять этапов развития команды Основные типы ролевых структур команды и стили руководства Прак. занятие № 17. Тема: Повышение эффективности деятельности команды 1. Влияние на эффективность работы команды путем управления ее количественным составом 2. Влияние функциональных обязанностей членов команды на эффективность ее работы 3. Командные роли 4. Условия эффективной командной работы 5. Факторы, влияющие на результативность функционирования групп Прак. занятие № 18. Тема: Оценка эффективности деятельности команды 1. Оценка эффективности деятельности команды 2. Внутрикомандная эффективность 3. Трехмерная концепция эффективности группы 4. Факторы групповой эффективности	2	1	0,7
			2(2)*	1(1)*	
			2	1	0,7
			2	1	
		Итого по дисциплине	36(8)*	18(4)*	6*

(*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

5.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Лидерство и управление командой» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий. Кроме этого, для полноты обеспечения самостоятельной работы учебно-методической документацией по данной дисциплине разработана для внутривузовского пользования учебное пособие.

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной форме обучения (очно-заочной форме) (заочной форме) обучения соответственно 67 (106) (125) часа, из них 62(101) (120) часа выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем (модулей). При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, кон-

спектирование материалов, подготовка к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего осуществляется перед началом чтения лекции, во время проведения практических занятий, балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На очно-заочной и заочной форме обучения, контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 ч. по очной форме, 5 ч. по очно-заочной и 5 часов по заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к зачету. Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

№.№ раз-делов	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов очно (очно-заочно) (заочно)	Перечень учебно-методического обеспечения*	Форма контроля
1	Тема 1: Личность как ключевой элемент организации 1. Понятие личности и ее характеристики 2. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения 3. Три основополагающих личностных начала 4. Личность руководителя 5. Компоненты теорий личности: структура личности, мотивация, развитие личности, психопатология, психическое здоровье, изменение личности с помощью терапевтического воздействия	6(11) (13)	[1]; [2]; [3]; [4]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
	Тема 2: Понятие малой группы 1. Понятие малой группы, условия и стадии ее развития. 2. Классификация малых групп 3. Динамические процессы в совместной деятельности. 4. Социально-психологический климат группы. 5. Социометрическая структура группы.	7(11) (14)	[1]; [2]; [3]; [4]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
	Тема 3: Общее понятие о лидерстве 1. В чем суть феномена лидерства? 2. Сравните различные подходы к определению лидерства. 3. Есть ли сходство и различие между менеджментом и лидерством? 4. Преимущества интерактивного лидера? 5. Поведенческая теория харизмы. 6. Почему лидерство это наука и искусство? 7. Раскройте суть теории лидерских качеств	7(11) (14)	[1]; [2]; [3]; [4]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой
2	Тема 4: Управление неформальными группами 1. Особенности возникновения и развития формальных и неформальных групп 2. Основные правила управления неформальными группами	7(11) (14)	[1]; [2]; [3]; [4]; [5]; [6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с

	<p>3. Возникновение неформальной группы и ее роль в процессе функционирования организации</p> <p>4. Система межличностных отношений в группах</p> <p>5. Методы управления неформальными группами</p> <p>Тема 5: Основные теории лидерства</p> <p>1. Традиционные концепции лидерства</p> <p>2. Теория лидерских качеств</p> <p>3. Концепции лидерского поведения</p> <p>4. Концепции ситуационного лидерства</p> <p>5. Новые подходы (ситуационный анализ эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявления в поведении).</p> <p>Тема 6: Управление командами</p> <p>1. В чем отличия команд от рабочих групп?</p> <p>2. Управленческие группы: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».</p> <p>3. Какие наиболее значимые факторы работы в команде?</p> <p>4. Этапы жизненного цикла команды: формирование, смятение, нормирование, выполнение работы, расформирование.</p> <p>5. «Командный дух» и его влияние на эффективность группы.</p> <p>6. Управленческие команды.</p> <p>7. Жизненный цикл управленческих команд</p>	<p>7(11) (14)</p>	<p>[1]; [2]; [3]; [4]; [5]; [6]</p>	<p>оценкой</p> <p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой</p>
3	<p>Тема 7: Особенности деятельности команд разных видов в организациях</p> <p>1. Виды команд.</p> <p>2. Принципы их построения и стадии развития на предприятии</p> <p>3. Факторы, оказывающие влияние на процесс построения команд в организации.</p> <p>4. Принципы построения команд</p> <p>5. Динамика развития команды</p> <p>Тема: 8. Роль лидера в процессе формирования и управления командой</p> <p>1. Какова роль лидера в команде?</p> <p>2. Роль лидера в образовании команды</p> <p>3. Роль лидера на различных этапах развития команды</p> <p>4. Роль лидера в формировании групповой культуры</p> <p>5. Развитие профессионализма личности и деятельности</p> <p>6. Формирование доверия к лидерам организации</p> <p>Тема 9: Повышение эффективности деятельности команды</p> <p>1. Управление количественным составом команды</p> <p>2. Управление функциональными обязанностями членов команды;</p> <p>3. Распределение функциональных и командных ролей</p> <p>4. Управления командой через разумное вовлечение их в управление</p>	<p>7(11) (14)</p> <p>7(12) (14)</p> <p>7(12) (14)</p>	<p>[1]; [2]; [3]; [4]; [5]; [6]</p> <p>[1]; [2]; [3]; [4]; [5]; [6]</p> <p>[1]; [2]; [3]; [4]; [5]; [6]</p>	<p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой</p> <p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой</p> <p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета с оценкой</p>

	5. Эффективность работы группы и его оценка. 6. Характеристики эффективной команды 7. Модель групповой эффективности			
	Подготовка к промежуточной аттестации	5(5)(5)	[1-6]	Сдача зачета с оценкой
	Итого:	62(101) (125)		

6. Фонд оценочных средств, для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

№ модуля	Структурированные модули	Коды формируемых компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины
1	Тема 1. Личность как ключевой элемент организации	УК-3	1-ый рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 2. Понятие малой группы	УК-3	
	Тема 3. Общее понятие о лидерстве	УК-3	
2	Тема 4. Управление неформальными группами	УК-3	2-ой рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 5. Основные теории лидерства	УК-3	
	Тема 6. Управление командами	УК-3	
3	Тема 7. Особенности деятельности команд разных видов в организациях	УК-3	3-ий рейтинг-контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 8. Роль лидера в процессе формирования и управления командой	УК-3	
	Тема 9. Повышение эффективности деятельности команды	УК-3	

6.2. Показатели и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.

Текущий контроль - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

Промежуточный контроль проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за активное участие в опросе студентов перед началом лекции или в конце ее);

- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (ответы на тесты, на контрольные вопросы).

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов.

Критериями оценки индикатора достижения компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплины.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания автор руководствуется следующим:

15-20 баллов – студент получает при **высоком** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

10-14 баллов – студент получает при **среднем** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

До 10 баллов – студент получает при **пороговом** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и частично с пробелом освоении знаний, умений и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Рабочей программой дисциплины «Лидерство и управление командой» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

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

В процессе освоения образовательной программы по 38.03.02 Менеджмент компетенции **УК-3** формируются при изучении дисциплин, прохождении практик и ГИА.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы «Менеджмент»

Код компетенции	Дисциплины, практики, ГИА, через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*
УК-3	Б1.О.22 Лидерство и управление командой	4
	Б1.О.27 Организационное поведение Б1.В.ДВ.01.01 Эмоциональный интеллект и эмпатия Б1.В.ДВ.01.02 Управление конфликтами	6
	Б3.01.(Д) Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8

7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от зачета с оценкой (получить их «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов то он получает, «автоматом» оценку - «хорошо», **55** и выше «отлично».
- Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации зачет с оценкой.

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «отлично».

Индикаторы достижения компетенций*

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ИД-1 _{УК-3} . Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. (4 этап)	Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Не знает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Частично знаком с основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Достаточно знает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	В полной мере знает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой
	Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде.	Не умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде.	Частично умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде.	Умеет хорошо проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде.	В полной мере может проектировать межличностные и групповые коммуникации, определяя свою роль в команде.

	Владеть: основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Не владеет основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Не в полной мере владеет основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Владеет на достаточном уровне основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой	Владеет на высоком уровне основными аспектами межличностных и групповых коммуникаций с позиций лидерства и управления командой
ИД-2 _{УК-3} . Применяет методы командного взаимодействия (4-этап)	Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. .	Не знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. .	Частично знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. .	Достаточно хорошо знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. .	В полной мере знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы группового взаимодействия. .
	Уметь: применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой	Не умеет применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой	Частично умеет применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой	Умеет хорошо применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой;	В полной мере может применять методы командного взаимодействия при реализации роли лидера и управлении командой
	Владеть: методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой	Не владеет методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой	Не в полной мере владеет методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой	На достаточно высоком уровне владеет методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой	Владеет на высоком уровне методами командного взаимодействия при реализации своей роли в социальном взаимодействии и управлении командой

Для допуска к зачету с оценкой, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачету. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольный опрос, тест, реферат) эта сумма может быть повышена до **40**

баллов.

На зачете студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Если по итогам рейтинга студент набирает **40-48** баллов, то он допускается к сдаче зачета и остальные **20-40** баллов он получает на зачете.

Студент, набравший по итогам текущего и промежуточного контроля по дисциплине менее 30 баллов, после всех разрешенных отработок может получить оценку не выше «удовлетворительно».

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения и теоретический материал, либо не выполнил учебные задания, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (не удовлетворительно)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1_{ук-3}, ИД-2_{ук-3} в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся

Тестовые задания

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. Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- +2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

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

8. 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!

9. Синоним «авторитарному» стилю –

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

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- +1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;

4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);

2) Да, межклассовая;

+3) Да, заданная системой ответственности;

4) Нет.

15. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

1) Это право главного управленца, ведь он главнее.

+2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.

3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.

4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

16. Что является главным мотиватором идей лидера?

1) Цели руководства;

2) Забота о подчиненных;

+3) Собственные желания и потребности;

4) Успешное завершение дела.

17. Что такое власть с точки зрения лидера?

+1) Средство достижения цели.

2) Допуск к безграничным ресурсам.

3) Работа на благо общества.

4) Возможность модернизации и развития предприятия.

18. Эффективность лидерства зависит от:

1) Знаний и опыта;

+2) Объема и типа власти;

3) Личностных характеристик;

4) Стечения обстоятельств.

19. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;

2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;

3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.

+4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

20. Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).

Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.

1) Позитивное;

2) Негативное;

+3) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;

4) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

21. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

1) Инициативность и уверенность в собственных силах;

2) Честность и интеллект;

3) Все вышеперечисленное;

+4) Нет однозначного ответа.

22. Чем не определяется стиль руководства?

1) Характером задач, стоящих перед коллективом;

+2) Требованиями со стороны правительства;

3) Уровнем развития коллектива;

4) Личностью лидера.

23. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:

+1) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;

2) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;

3) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;

4) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

24. Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

+1) Рыба гниет с головы.

2) И вашим, и нашим.

3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.

4) Делу время, потехе час.

25. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;

2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;

3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;

+4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.

26. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;

2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;

3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;

+4) Верны все варианты.

27. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?

1) Автократ;

+2) Демократ;

3) Либерал;

4) Неформал.

28. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

+1) В сфере научных исследований;

2) В промышленности;

3) В военной сфере;

4) В сфере машиностроения.

29. Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?

1) Взаимоотношения с подчиненными;

+2) Внешняя политика;

3) Должностные полномочия;

4) Структура задачи.

30. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1) Менеджер имеет полную власть;

2) Менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;

3) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;

4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;

+5) всё вышесказанное верно.

31. Чем характеризуется демократический режим управления?

+1) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;

2) руководитель сохраняет за собой право на все решения;

3) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;

4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;

5) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

32. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

- 1) лидер/менеджер не обладает реальной властью;
- 2) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- 3) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
- +4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

33. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

- 1) авторитарные наклонности;
- +2) профессиональные достижения;
- 3) уровень образования;
- 4) самореализация;

34. На чем основываются административные методы управления?

- 1) на штрафных санкциях.
- +2) на законодательных и нормативных актах;
- 3) на экономических интересах объектов управления;
- 4) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

35. Каковы общие методы управления?

- 1) воспроизводственные и маркетинговые;
- 2) законодательные и нормативные.
- +3) административные, экономические и социально-психологические;
- 4) сетевые и балансовые;

36. Что такое самоменеджмент?

- +1) организация личной работы руководителя;
- 2) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- 3) самостоятельность в деятельности менеджера.
- 4) управление

37. На чем основываются социально-психологические методы управления?

- +1) на воздействии на сознание и социальные условия.
- 2) на морально-психологическом климате;
- 3) на законодательных и нормативных актах;
- 4) на материальном интересе работников;

38. Какое утверждение правомерно для лидера?

- 1) он организует работу;
- 2) он просто существует;
- +3) он ведет за собой;
- 4) он управляет.

39. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

- 1) авторитетным работником.
- +2) формальным лидером;
- 3) неформальным лидером;
- 4) лидером-новатором

40. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

- 1) Соотношение прибыли и затрат на управление
- 2) Техничко-экономические показатели
- 3) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- +4) Уровень заработной платы руководителя организации

41. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- 1) победу в конфликте
- 2) условия функционирования организации
- 3) размер заработной платы руководителя

+4) способность оказывать влияние на личность и группы людей

42. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

+1) Неформальное

2) Формальное

3) Деструктивное

4) Харизматическое

43. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

1) Децентрализация полномочий

2) Преобладание неформальных коммуникаций

3) Инициативность

+4) Директивность

44. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1) квалификация и целеустремления работника;

2) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;

3) стабильность его отдачи;

4) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;

+5) все перечисленные.

45. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1) целеустремленность;

2) решительность;

3) настойчивость;

4) инициативность;

+5) всё перечисленное.

46. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1) всегда;

+2) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.

3) никогда;

4) в случае неразумных решений подчинённых;

47. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

2) «открытые» менеджеры;

3) социально активные менеджеры;

4) ни один из названных;

+5) все названные.

48. Что такое валентность вознаграждения?

1) нерегулярность;

+2) мера ценности или приоритетности;

3) открытость;

4) индивидуальная направленность;

49. Какие существуют типы лидеров?

1) лидеры-организаторы;

2) лидеры-инициаторы;

3) лидеры-эрудиты;

+4) все указанные.

50. На чём основана власть специалиста?

+1) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;

2) на взаимопомощи;

3) на особом внимании к вопросам эффективности производства;

4) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

51. Каково обязательное условие лидерства?

- 1) умение побеждать в спорах;
- +2) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- 3) физическая сила;
- 4) ум и выдающиеся способности;
- 5) ни одно из указанных условий.

52. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

- 1) авторитарный;
- +2) демократический;
- 3) силовой;
- 4) прагматический.

53. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- 1) личная преданность;
- +2) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- 3) неустойчивость в принятии решений;
- 4) гибкость.

54. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

- 1) делегирование полномочий;
- 2) подчинение коллектива;
- +3) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- 4) умение решать организационные проблемы.

55. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- 1) стратегическое мышление;
- 2) восприимчивость к инициативе других;
- 3) настойчивость;
- 4) умение маневрировать;
- +5) всё сказанное.

56. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...

- 1) отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия
- 2) каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль
- +3) самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов
- 4) команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов, оказываются самыми неэффективными

57.... Лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

- 1) Авторитарный
- 2) Авторитетный
- 3) Функциональный +
- 4) Традиционный

7.3.2. Задания для подготовки к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям. 1-ый рейтинг контроль

1. Понятие личности
2. Компоненты теории личности
3. Личность в группе
4. Основные понятия, характеризующие малые группы
5. Типология малых групп
6. Малые профессиональные группы

7. Анализ понятия «лидерство»
8. Личностные качества лидера
9. Функциональные роли лидера

2-ой рейтинг контроль

1. Причины возникновения неформальных групп
2. Отличительные черты неформальных групп
3. Сходства и различия формальных и неформальных групп
4. Методы управления неформальными группами
5. Традиционные концепции лидерства
6. Ситуационные теории лидерства
7. Поведенческий подход к исследованию лидерства
8. Современные концепции лидерства
9. Командообразование как парадигма управления современными организациями
10. Понятийный аппарат командообразования
11. Этапы формирования команды
12. Междисциплинарный характер критериев дифференциации команд

3-ий рейтинг контроль

1. Рабочие команды и команды повышения качества/эффективности
2. Межфункциональные (кроссфункциональные) команды
3. Проектные и творческие команды
4. Географически разнесенные и виртуальные команды
5. Кросскультурные команды
6. Управленческие команды
7. Властные ресурсы лидера как ключевой инструмент управления командой
8. Основные типы ролевых структур команды и стили руководства
9. Групповые нормы
10. Условия эффективной командной работы
11. Факторы, влияющие на результативность функционирования групп
12. Комитет как новая техника управления командой

7.3.3. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию

1. Понятие личности
2. Компоненты теории личности
3. Личность в группе
4. Основные понятия, характеризующие малые группы
5. Типология малых групп
6. Малые профессиональные группы
7. Анализ понятия «лидерство»
8. Личностные качества лидера
9. Функциональные роли лидера
10. Причины возникновения неформальных групп
11. Отличительные черты неформальных групп
12. Сходства и различия формальных и неформальных групп
13. Методы управления неформальными группами
14. Традиционные концепции лидерства
15. Ситуационные теории лидерства
16. Поведенческий подход к исследованию лидерства
17. Современные концепции лидерства
18. Командообразование как парадигма управления современными организациями
19. Понятийный аппарат командообразования
20. Этапы формирования команды
21. Междисциплинарный характер критериев дифференциации команд
22. Рабочие команды и команды повышения качества/эффективности

23. Межфункциональные (кроссфункциональные) команды
24. Проектные и творческие команды
25. Географически разнесенные и виртуальные команды
26. Кросскультурные команды
27. Управленческие команды
28. Властные ресурсы лидера как ключевой инструмент управления командой
29. Основные типы ролевых структур команды и стили руководства
30. Групповые нормы
31. Условия эффективной командной работы
32. Факторы, влияющие на результативность функционирования групп
33. Комитет как новая техника управления командой

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных проректором по УР календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки (специальности), которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие : [16+] / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>
2. Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – 2-е изд., доп. и перераб. – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. – 512 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610>
3. Лидерство : учебное пособие : [16+] / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 102 с. : табл., ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495716>
4. Эксакусто, Т. В. Основы психологии малых групп и управления коллективом : учебное пособие / Т. В. Эксакусто ; Южный федеральный университет, Инженерно-технологическая академия. – Таганрог : Южный федеральный университет, 2016. – 210 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493037>

Дополнительная литература:

5. Басенко, В. П. Организационное поведение : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228>
6. Гусева, А. В. Формирование лидерских качеств у студентов ВУЗа, обучающихся на

9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- **ЭБС «Издательства Лань»**
Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»
ООО «Издательство Лань».
Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год
<http://e.lanbook.com/>
- **Сетевая электронная библиотека**
ООО «ЭБС ЛАНЬ»
Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный
<http://e.lanbook.com/>
<http://seb.e.lanbook.com/>
- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**
ООО «Директ-Медиа»
Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год
<http://biblioclub.ru>
- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**
ООО Научная электронная библиотека.
Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год
<http://elibrary.ru>

Гарант

ООО «Гарант-КБР» Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.). Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;

- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенты очно-заочной и заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, ознакомляются с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов которые они должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенции, запланированных в рабочей программе.

Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным работам, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «Лидерство и управление командой» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом с оценкой.

11.Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

11.1 Лицензионное программное обеспечение

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

Антиплагиат.VY3 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020» лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition № лицензии 26EC-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

11.2 Интернет-ресурсы свободного доступа

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/
БД «AGROS»- международная документографическая база данных по проблемам АПК, охватывает все научные публикации (книги, брошюры, авторефераты, диссертации, труды сельскохозяйственных научных учреждений).	http://www.cnsnb.ru/cataloga.shtm
Агроакадемсеть- базы данных РАСХН.	http://www.vniikormov.ru/pub/0004/lektcii-poslevuzovskogo-obrazovaniia-pospetcialnosti-06-01-06-lugovodstvo-lekarstvennye-i-efirno-maslichnye-kultury-01.php

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

№ п.п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Учебная аудитория - для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	1.Комплект специальной мебели: столы-9, стулья-16, доска меловая-1, кафедра. 2. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet – 1 шт. 3. Проектор ViewSonic – 1 шт. 4. Экран настенный – 1 шт. 5. Принтер Samsung SCX-4200 – 1 шт. 6. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы.
2.	Практические занятия	Учебная аудитория 418 - для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	1.Комплект специальной мебели: столы-9, стулья-16, доска меловая-1, кафедра. 2. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet – 1 шт. 3. Проектор ViewSonic – 1 шт. 4. Экран настенный – 1 шт. 5. Принтер Samsung SCX-4200 – 1 шт. 6. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы.
3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Доска аудиторная, специализированная мебель, компьютеры с выходом в интернет