

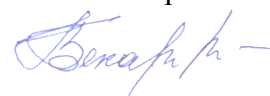
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

**ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»**

**КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

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



«27» мая 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.21 Лидерство и командообразование**

Направление подготовки **38.03.04 «Государственное и муниципальное  
управление»**

Направленность (профиль) **Государственное и муниципальное управление**

Квалификация выпускника - **бакалавр**


Курс обучения **2 (3,3)**

Семестр **4 (5,6)**

Форма обучения - очная (очно-заочная, заочная)

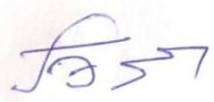
**Нальчик 2025**

Рабочая программа дисциплины Б1.О.21 «Лидерство и командообразование» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление утвержденного приказом Минобрнауки России 13 августа 2020 года № 1016 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

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

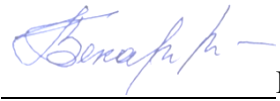
Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

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 теоретических знаний в области лидерства и командообразования, развитие лидерских качеств, способностей к самоменеджменту и управлению малой группой, командой, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых обучающемуся согласно программе его подготовки.

**Задачами дисциплины** является изучение:

- ознакомление студентов с существенными характеристиками социального лидерства и особенностями его проявления в управленческой деятельности;
- овладение необходимым объемом знаний и навыков в области психологии лидерства и командообразования;
- изучение современных методов командообразования, 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.	<p>ИД-1 ук-3. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>ИД-2 ук-3. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников.</p>	<p><b>Знать:</b> основные принципы командной работы, сущность согласования командных и личных интересов в процессе социального взаимодействия</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Знать:</b> социальную ответственность лидера, социально-психологические механизмы взаимодействия в команде, чтобы учитывать особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, мобилизовать личностные ресурсы при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, направленные на формирование сплоченности коллектива</p> <p><b>Владеть:</b> современными концепциями лидерства и формирования эффективных команд, построенных с учетом особенностей поведения и интересов других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе</p>

		<p>ИД-3 ук-3.</p> <p>Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.</p>	<p><b>Знать:</b> возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции .</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.</p> <p><b>Владеть:</b> методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и командной работе; знаниями и нормами и правилами командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.21 «Лидерство и командообразование» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

### 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	6
	З.е., часов	З.е., часов	З.е., часов
<b>1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):</b>	<b>2,14/77</b>	<b>1,06/38</b>	<b>0,39/14</b>
лекции	36(8)*	18(2)*	6
практические занятия	36(8)*	18(2)*	6
групповые консультации	1	1	1
курсовая работа	-	-	-
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-	-
промежуточная аттестация: <b>зачет</b>	1	1	1
<b>2.Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):</b>	<b>0,86/31</b>	<b>1,94/70</b>	<b>2,61/94</b>
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	26	65	89
выполнение курсовой работы	-	-	-
подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5
<b>Общая трудоемкость з.е./час</b>	<b>3/108</b>	<b>3/108</b>	<b>3/108</b>

(\*) - 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
<b>Раздел 1. Определение и современные концепции лидерства</b>			
Тема 1. Лидерство и власть в современном обществе	4	4	3
Тема 2. Современные концепции лидерства	4(2)*	4(2)*	3
Тема 3. Личностные характеристики лидера	4	4	3
<b>Раздел 2. Технологии формирования и повышения эффективности команд</b>			
Тема 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	4	4	3
Тема 5. Команда как социальная группа	4	4	3
Тема 6. Формирование эффективных команд	4(2)*	4(2)*	3
<b>Раздел 3. Взаимодействие людей в команде</b>			
Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды	4(2)*	4(2)*	3
Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе	4	4	3
Тема 9. Конфликты в команде и управление ими	4(2)*	4(2)*	2
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>36(8)*</b>	<b>36(8)*</b>	<b>26</b>

(\*) - 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
<b>Раздел 1. Определение и современные концепции лидерства</b>			
Тема 1. Лидерство и власть в современном обществе	2	2	7
Тема 2. Современные концепции лидерства	2(1)*	2(1)*	8
Тема 3. Личностные характеристики лидера	2	2	7
<b>Раздел 2. Технологии формирования и повышения эффективности команд</b>			
Тема 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	2	2	7
Тема 5. Команда как социальная группа	2	2	7
Тема 6. Формирование эффективных команд	2(1)*	2(1)*	8
<b>Раздел 3. Взаимодействие людей в команде</b>			
Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды	2(1)*	2(1)*	7
Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе	2	2	7
Тема 9. Конфликты в команде и управление ими	2(1)*	2(1)*	7

<b>Итого по дисциплине</b>	<b>18(4)*</b>	<b>18(4)*</b>	<b>65</b>
----------------------------	---------------	---------------	-----------

(\*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

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

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Прак. занятия	Сам. изуч. отд. тем
<b>Раздел 1. Определение и современные концепции лидерства</b>			
Тема 1. Лидерство и власть в современном обществе	0,6	0,6	9
Тема 2. Современные концепции лидерства	0,6	0,6	10
Тема 3. Личностные характеристики лидера	0,6	0,6	10
<b>Раздел 2. Технологии формирования и повышения эффективности команд</b>			
Тема 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	0,7	0,7	10
Тема 5. Команда как социальная группа	0,7	0,7	10
Тема 6. Формирование эффективных команд	0,7	0,7	10
<b>Раздел 3. Взаимодействие людей в команде</b>			
Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды	0,7	0,7	10
Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе	0,7	0,7	10
Тема 9. Конфликты в команде и управление ими	0,7	0,7	10
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>89</b>

**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	заочная

1	<b>Определение и современные концепции лидерства</b>	<p><b>ЛЕКЦИЯ №1</b> Тема: Лидерство и власть в современном обществе</p> <p>Понятие и сущность лидерства. Эффективное лидерство. Различие между управлением и лидерством. Лидерство как процесс и как свойство. Характеристики, присущие лидеру. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности. Методы выявления лидера в конкретной группе. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Типы лидерства. Три лидерские роли по М. Конвей. Формальное и неформальное лидерство. Природа власти. Формы проявления власти. Теории мотивации Ф. Герцберга. Харизматическая власть.</p> <p><b>ЛЕКЦИЯ №2</b> Тема: Современные концепции лидерства</p> <p>Теория черт лидера. Пять качеств лидера. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модели ситуационного лидерства. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства. Ситуационный подход к лидерству. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Харизматическое лидерство. Поведенческая теория харизмы. Трансформационная парадигма. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры. Основные компоненты теории: взаимодействие, чувства, виды деятельности. Ценностный обмен как механизм выдвижения в позицию лидера. Имплицитная теория</p> <p><b>ЛЕКЦИЯ №3</b> Тема: Личностные характеристики лидера</p> <p>Личность менеджера. Индивид, индивидуальность, личность. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий. Эмоциональность и стрессоустойчивость лидера. Модель компетенций современного лидера. Базовые мотивации. Психофизиологические особенности. Регулятивные механизмы. Знания. Умения и навыки. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Социальная ответственность лидера. Четыре вида ответственности: юридическая, экономическая, нравственная и политическая</p>	4	2	0,6
		Теория черт лидера. Пять качеств лидера. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модели ситуационного лидерства. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства. Ситуационный подход к лидерству. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Харизматическое лидерство. Поведенческая теория харизмы. Трансформационная парадигма. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры. Основные компоненты теории: взаимодействие, чувства, виды деятельности. Ценностный обмен как механизм выдвижения в позицию лидера. Имплицитная теория	4(2)*	2(1)*	0,6
		Личность менеджера. Индивид, индивидуальность, личность. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий. Эмоциональность и стрессоустойчивость лидера. Модель компетенций современного лидера. Базовые мотивации. Психофизиологические особенности. Регулятивные механизмы. Знания. Умения и навыки. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Социальная ответственность лидера. Четыре вида ответственности: юридическая, экономическая, нравственная и политическая	4	2	0,6

2.	<b>Технологии формирования и повышения эффективности команд</b>	<b>ЛЕКЦИЯ № 4 Тема:</b> Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера Понятие и формирование имиджа лидера. Составляющие имиджа человека и лидера. Типы установок на восприятие другого человека. Основы тайм-менеджмента. Система управления временем. Четыре уровня управления временем. Факторы, определяющие вид деятельности. Основные препятствия в управлении временем. Управление временем. Использование скрытого времени. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления. Принцип Парето.	4	2	0,7
		<b>ЛЕКЦИЯ № 5 Тема:</b> Команда как социальная группа Что такое «команда». Причины пристального внимания к командной работе. Формирование временных команд для выполнения отдельных специфических задач. Критерии при подборе команд. Характеристики социальных групп, типология групп. общие закономерности. Основные характеристики коллектива. Психологические характеристики группы. Классификация групп с точки зрения специфики распространения информации и организации взаимодействия между членами группы. Разновидности групп. Концепция развития коллектива А.В. Петровского. Формальные и неформальные коллективы. Стадии развития коллектива. Сплоченность коллектива и уровни его развития	4	2	0,7
		<b>ЛЕКЦИЯ № 6 Тема:</b> Формирование эффективных команд Отличия команд от рабочих групп. Четыре формы управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». Ключевые факторы работы в команде. Жизненный цикл команды. Этапы развития команды: формирование, смятение, нормирование, выполнение работы, расформирование. «Командный дух». Сплоченность и конформизм. Эффективность работы группы. Оценка эффективности команды. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Пути, которые обеспечивают эффективную работу коллектива. общие закономерности становления жизнеспособного и эффективно функционирующего коллектива. Управленческие команды. управленческую команду. Жизненный цикл управленческих команд	4(2)*	2(1)*	0,7



3	<b>Взаимодействие людей в команде</b>	<p><b>ЛЕКЦИЯ № 7 Тема:</b> Ролевое взаимодействие членов команды</p> <p>Поведение человека в организации. Качества, необходимые человеку для работы в коллективе. Мотивационная основа поведения. Четыре типа поведения человека в организации. Типы сотрудников. Перечень личностных качеств хорошего работника по К. Исикава. Классификации сотрудников. Семь психологическими характеристик исполнительской деятельности. Роли в команде. Роли среди членов команд Р. Дафт. Классификация, предложенная Белбиным: мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель.</p> <p><b>ЛЕКЦИЯ № 8 Тема:</b> 8. Особенности взаимодействия людей в группе</p> <p>Психологические механизмы взаимодействия. Свойство заражения, внушение, подражание, соревнование, убеждение, понимание. Две формы познания человека – эмоциональная и логическая. Феномены групповой жизнедеятельности. Динамические процессы в группе. Шесть основных групповых феноменов Д. Майерса. Феномен групповой поляризации описанный С. Московичи и М.Заваллони. Социально-психологический климат в команде. Влияние климата на психологическом самочувствии людей в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата.</p> <p><b>ЛЕКЦИЯ № 9 Тема:</b> Конфликты в команде и управление ими</p> <p>Понятие конфликта, его сущность. Основные разновидности конфликтов. Основные пути разрешения мнимого конфликта.</p> <p>Динамика протекания конфликта. Классификация конфликтов точки зрения динамики: игровые, взрывные, лавинообразные. Варианты поведения в конфликте, предложенные К. Томасом. Компромисс. Выбор стратегии взаимодействия. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Алгоритм проектирования переговорного процесса. Девять правил «искусного собеседника».</p>	4(2)*	2(1)*	0,7
		<p>Психологические механизмы взаимодействия. Свойство заражения, внушение, подражание, соревнование, убеждение, понимание. Две формы познания человека – эмоциональная и логическая. Феномены групповой жизнедеятельности. Динамические процессы в группе. Шесть основных групповых феноменов Д. Майерса. Феномен групповой поляризации описанный С. Московичи и М.Заваллони. Социально-психологический климат в команде. Влияние климата на психологическом самочувствии людей в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата.</p>	4	2	0,7
		<p><b>ЛЕКЦИЯ № 9 Тема:</b> Конфликты в команде и управление ими</p> <p>Понятие конфликта, его сущность. Основные разновидности конфликтов. Основные пути разрешения мнимого конфликта.</p> <p>Динамика протекания конфликта. Классификация конфликтов точки зрения динамики: игровые, взрывные, лавинообразные. Варианты поведения в конфликте, предложенные К. Томасом. Компромисс. Выбор стратегии взаимодействия. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Алгоритм проектирования переговорного процесса. Девять правил «искусного собеседника».</p>	4(2)*	2(1)*	0,7
		<b>Итого по дисциплине</b>	<b>36(8)*</b>	<b>18(4)*</b>	<b>6</b>

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах

#### 4.3.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплин	Номер и тема практического занятия	Трудоемкость час.		
			очно	очно- заоч- но	заочно
1	<b>Определение и современные концепции лидерства</b>	<b>Практ. занятие №1.</b> Лидерство в современном обществе 1. Понятие и сущность лидерства 2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности 3. Роль лидера в условиях глобализации рынка	2	1	0,3
		<b>Практ. занятие №2.</b> Функции власти и лидера в процессе реализации управленческой деятельности 1. Типы лидерства 2. Природа власти 3. Цели и функции лидера. 4. Типы лидеров. 5. Лидерство и власть.	2	1	0,3
		<b>Практ. занятие №3.</b> Стили лидерства и подходы к лидерству 1. Теория черт лидера 2. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства 3. Ситуационный подход к лидерству 4. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)	2(2)*	1(1)*	0,3
		<b>Практ. занятие № 4.</b> Механизмы выдвижения в лидеры 1. Харизматическое лидерство 2. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры 3. Имплиcitная теория	2	1	0,3
		<b>Практ. занятие №5.</b> Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции 1. Личность менеджера 2. Модели взаимоотношения человека и общества 3. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий	2	1	0,3
		<b>Практ. занятие №6.</b> Модели компетенций современного лидера 1. Модель компетенций современного лидера: базовые мотивации; психофизиологические особенности; регулятивные механизмы; знания; умения и навыки. 2. Основные компетенции в реализации лидерской позиции 3. Социальная ответственность лидера	2	1	0,3

2	<b>Технологии формирования и повышения эффективности команд</b>	<b>Практ. занятие №7.</b> Понятие и формирование имиджа лидера 1. Понятие и формирование имиджа лидера 2. Основы тайм-менеджмента. Управление временем 3. Четыре уровня управления временем 4. Факторы, определяющие вид деятельности 5. Основные препятствия в управлении временем <b>Практ. занятие №8.</b> Технологии повышения эффективности лидера 1. Презентация и самопрезентация. 2. Искусство публичного выступления 3. Восемь главных вопросов подготовки выступления 4. Принцип Парето <b>Практ. занятие №9.</b> Характеристики и типологии социальных групп 1. Что такое «команда». Команда как социальная группа 2. Причины пристального внимания к командной работе 3. Критерии при подборе команд. 4. Характеристики социальных групп, типология групп 5. Основные характеристики коллектива. 6. Психологические характеристики группы. <b>Практ. занятие №10.</b> Виды и основные характеристики коллектива 1. Основные характеристики коллектива 2. Концепция развития коллектива А.В. Петровскому 3. Формальные и неформальные коллективы 4. Пять ступеней образования неформальных групп 5. Сплоченность коллектива и уровни его развития <b>Практ. занятие №11.</b> Формирование и жизненный цикл команд 1. Отличия команд от рабочих групп 2. Ключевые факторы работы в команде 3. Жизненный цикл команды 4. Эффективность работы группы. 5. Признаки «огруппленного мышления» 6. Факторы, влияющие на эффективность работы группы <b>Практ. занятие №12.</b> Управленческие команды и их жизненный цикл 1. Управленческие команды: сущность и предпосылки возникновения 2. особенности управленческих команд 3. Жизненный цикл управленческих команд: формирование", "конфликт", "консенсус", "зрелость	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №8.</b> Технологии повышения эффективности лидера 1. Презентация и самопрезентация. 2. Искусство публичного выступления 3. Восемь главных вопросов подготовки выступления 4. Принцип Парето	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №9.</b> Характеристики и типологии социальных групп 1. Что такое «команда». Команда как социальная группа 2. Причины пристального внимания к командной работе 3. Критерии при подборе команд. 4. Характеристики социальных групп, типология групп 5. Основные характеристики коллектива. 6. Психологические характеристики группы.	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №10.</b> Виды и основные характеристики коллектива 1. Основные характеристики коллектива 2. Концепция развития коллектива А.В. Петровскому 3. Формальные и неформальные коллективы 4. Пять ступеней образования неформальных групп 5. Сплоченность коллектива и уровни его развития	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №11.</b> Формирование и жизненный цикл команд 1. Отличия команд от рабочих групп 2. Ключевые факторы работы в команде 3. Жизненный цикл команды 4. Эффективность работы группы. 5. Признаки «огруппленного мышления» 6. Факторы, влияющие на эффективность работы группы	2(2)*	1(1)*	0,35
		<b>Практ. занятие №12.</b> Управленческие команды и их жизненный цикл 1. Управленческие команды: сущность и предпосылки возникновения 2. особенности управленческих команд 3. Жизненный цикл управленческих команд: формирование", "конфликт", "консенсус", "зрелость	2	1	0,35

3	<b>Взаимодействие людей в команде</b>	<b>Практ. занятие №13.</b> Поведение человека в группе и организации 1. Поведение человека в организации 2. Качества человека, определяющие его поведение в коллективе 3. Четыре типа поведения человека в организации	2(2)*	1(1)*	0,35
		<b>Практ. занятие №14.</b> Типы сотрудников и роли, выполняемые в команде 1. Перечень личностных качеств хорошего работника 2. Типы сотрудников 3. Семь психологических характеристик исполнительской деятельности 3. Роли в команде: специалисты по решению задач; члены команды; члены команды, играющие двойную роль; члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя; 4. Классификация, предложенная Белбиным	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №15.</b> Психологические механизмы взаимодействия людей в группе 1. Психологические механизмы взаимодействия. 2. Свойство заражения, внушение, подражание, соревнование, убеждение, понимание. 3. Формы познания человека – эмоциональная и логическая.	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №16</b> Феномены групповой жизнедеятельности 1. Динамические процессы в группе. 2. Шесть основных групповых феноменов Д. Майерса. 3. Феномен групповой поляризации С. Московичи и М.Заваллони. 4. Социально-психологический климат в команде. 5. Признаки благоприятного социально-психологического климата	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №17</b> Понятие конфликта, сущность, виды и методы его разрешения 1. Понятие конфликта, его сущность 2. Разновидности конфликтов: 3. Конфликты в команде. 4. Управление конфликтами в команде.	2	1	0,35
		<b>Практ. занятие №18</b> Динамика протекания конфликта. Роль переговоров в разрешении ситуации 1. Варианты поведения в конфликте: соревнование; приспособление; компромисс; избегание; сотрудничество. 2. Динамика протекания конфликта 3. Подходы к организации и ведению переговоров 4. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов	2(2)*	1(1)*	0,35
		<b>Итого:</b>	36(8)*	18(4)*	6

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах



	<p>движения в лидеры.</p> <p>11. Ценностный обмен как механизм выдвижения в позицию лидера.</p> <p>12. Основные положения имплицитной теории</p> <p><b>Тема 3: Личностные характеристики лидера</b></p> <p>1. Личность менеджера: индивид, индивидуальность, личность.</p> <p>2. Раскройте суть мотивационно-ценностный компонента личностного ресурса лидера.</p> <p>3. Опишите интеллектуально-когнитивный и эмоциональный компонент в личностном ресурсе лидерской позиции.</p> <p>4. Раскройте суть коммуникативно-поведенческого компонента личностного ресурса лидера.</p> <p>5. Эмоциональность и стрессоустойчивость лидера.</p> <p>6. Опишите модель компетенций лидера.</p> <p>7. Перечислите и опишите основные компетенции в реализации лидерской позиции.</p> <p>8. Ответственность лидера: социальная, юридическая, экономическая, нравственная и политическая</p>	3(7)(10)	[2]; [4]; [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
2	<p><b>Тема 4: Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера</b></p> <p>1. Основные понятие и формирование имиджа лидера.</p> <p>2. Что составляет имидж человека и лидера.</p> <p>3. Основы тайм-менеджмента - система управления временем.</p> <p>4. Какие основные препятствия в управлении временем?</p> <p>5. Потенциал использование скрытого времени.</p> <p>6. Презентация и самопрезентация: основные положения и</p> <p>7. Формирование навыков искусства публичного выступления.</p> <p>8. Принцип Парето и эффективное управление временем</p> <p><b>Тема 5: Команда как социальная группа</b></p> <p>1. Определение команде.</p> <p>2. Чем отличается команда от рабочей группы?</p> <p>3. Раскройте содержание этапов развития команды.</p> <p>4. Сплоченность коллектива и стадии его развития</p> <p>5. Перечислите признаки работоспособной команды</p> <p>6. Оптимальная по численности группа.</p> <p>7. Признаки, позволяющие идентифицировать наличие «огруппленного мышления»</p> <p>8. Вертикальные (нисходящие и восходящие) и горизонтальные каналы коммуникации в группе</p> <p><b>Тема 6: Формирование эффективных команд</b></p> <p>1. В чем отличия команд от рабочих групп? 2. Управленческие группы: «комбинат», «клика», «кружок», «команда».</p> <p>3. Какие наиболее значимые факторы работы в</p>	<p>3(7)(10)</p>                       <p>3(7)(10)</p>                      <p>3(8)(10)</p>	<p>[2]; [4]; [5]</p>                       <p>[1]; [2]; [4]; [5]</p>                       <p>[1]; [2]; [3]; [4]; [5]</p>	<p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета</p>                       <p>Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета</p>



	1. Дайте определение конфликту. 2. Перечислите типы конфликтов. 3. Какие положительные и отрицательные последствия конфликтов могут быть? 4. Как управлять конфликтами в команде? 5. Полный, мнимый, потенциальный конфликты и пути их разрешения 6. Перечислите и опишите методы разрешения конфликтов в команде. 7. Динамика протекания конфликта 8. Вариант конструктивного взаимодействия - компромисс. 9. Выбор стратегии взаимодействия при конфликтах 10. Алгоритм проектирования переговорного процесса 11. Возможности предотвращения конфликтов	3(7)(10)	[4]; [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
	Подготовка к промежуточной аттестации	5(5)(5)	[1-5], конспект лекций	Сдача зачета
	<b>Итого:</b>	<b>31(70)(89)</b>		

\* - Перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

## 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
<b>1</b>	Тема 1. Лидерство и власть в современном обществе	<b>УК-3</b>	1-ый рейтинговый контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 2. Современные концепции лидерства	<b>УК-3</b>	
	Тема 3. Личностные характеристики лидера	<b>УК-3</b>	
<b>2</b>	Тема 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	<b>УК-3</b>	2-ой рейтинговый контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 5. Команда как социальная группа	<b>УК-3</b>	
	Тема 6. Формирование эффективных команд	<b>УК-3</b>	
<b>3</b>	Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды	<b>УК-3</b>	3-ий рейтинговый контроль. Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практич. занятиям
	Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе	<b>УК-3</b>	
	Тема 9. Конфликты в команде и управление ими	<b>УК-3</b>	



## **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 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 знания, умения 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 командообразование» 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 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» компетенции **УК-3** формируются при изучении дисциплин, прохождении практик и ГИА.

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы  
«Государственное и муниципальное управление»**

Код компетенции	Дисциплины, практики, ГИА, через которые формируется компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*
УК-3	Б1.В.03 Социология управления	3
	<b>Б1.О.21 Лидерство и командообразование</b>	<b>4</b>
	Б3.01.(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	8

\* Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин, прохождения практик и ГИА.

**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.**

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

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент набрал по итогам текущего рейтинга **49** и более баллов, то он получает зачет «автоматом».
- 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).

**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
		<b>0-59</b>	<b>60-69</b>	<b>70-84</b>	<b>85-100</b>
		<b>Оценка</b>			
		<b>не зачтено</b>	<b>зачтено</b>	<b>зачтено</b>	<b>зачтено</b>
ИД-1 ук-3 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения постав-	Знать: основные принципы командной работы, сущность согласования командных и личных интересов в процессе социального взаи-	Не знает основные принципы командной работы, сущность согласования командных и личных интересов в процессе социального взаимо-	Частично знаком с основными принципами командной работы, сущностью согласования командных и личных интересов в процессе социального взаимодействия	Достаточно владеет основными принципами командной работы, сущностью согласования командных и личных интересов в процессе социаль-	В полной мере владеет основными принципами командной работы, сущностью согласования командных и личных интересов в процессе социального взаи-

ленной цели (4-этап)	модействия	действия		ного взаимо- действия	модействия
	Уметь: определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Не умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Частично умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Умеет хорошо определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	В полной мере может определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
	Владеть: навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.	Не владеет навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.	Не в полной мере владеет навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.	На достаточном уровне владеет навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.	Владеет на высоком уровне навыками и компетенциями современного лидера, определения своей роли в командной работе, исходя из стратегии сплоченности коллектива и сотрудничества для достижения поставленной цели.
ИД-2 ук-3. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участни-	Знать: социальную ответственность лидера, социально-психологические механизмы взаимодействия в команде, чтобы учитывать особенности	Не знает социальную ответственность лидера, социально-психологические механизмы взаимодействия в команде, чтобы учитывать особенности	Частично знаком с социальной ответственностью лидера, социально-психологическими механизмами взаимодействия в команде, чтобы учитывать особенности пове-	Достаточно владеет знаниям о социальной ответственности лидера, социально-психологических механизмах взаимодействия в команде, что-	Отлично знает социальную ответственность лидера, социально-психологические механизмы взаимодействия в команде, чтобы учитывать

[illegible]

ИД-3 ук-3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат. (4-этап)	Знать: возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции	Не знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции.	Частично знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции.	Знает на достаточном уровне возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции	На высоком уровне знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, знать нормы и установленные правила командной работы; ответственность за результат в рамках своей компетенции. ;
	Уметь: анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.	Не умеет анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.	Не в полной мере умеет анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.	На достаточно хорошем уровне умеет анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.	На высоком уровне умеет анализировать возможные последствия личных действий, предупреждать и разрешать конфликты в команде, соблюдать нормы и установленные правила командной работы для улучшения социально-психологического климата в команде; нести личную ответственность за результат.
	Владеть: методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и командной работе; знаниями	Не владеет методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и командной работе;	Знаком с некоторыми методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и командной работе; знаниями и	Достаточно владеет методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и команд-	На высоком уровне владеет - методами предвидения возможных последствий личных действий лидера и членов команды в социальном взаимодействии и команд-

	и нормах и правилах командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям	знаниями и нормах и правилах командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям	нормах и правилах командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям	ной работе; знаниями и нормах и правилах командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям;	ной работе; знаниями и нормах и правилах командной работы для улучшения климата в коллективе; навыками взаимодействия в команде на основе ответственного отношения к личным действиям
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Для допуска к зачету, 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.

#### Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень - зачтено	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 - зачтено	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 - зачтено	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 - не зачтено	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-1ук-3, ИД-2ук-3, ИД-3 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.

**16. 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.

**17. Перед вами список известных политических лидеров. Кто из них использовал демократический стиль в управлении государством?**

- 1) Наполеон Бонапарт;
- 2) Иосиф Сталин;
- +3) Михаил Горбачев;
- 4) Адольф Гитлер.

**19. Что является главным мотиватором идей лидера?**

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- +3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела.

**20. 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.

**21. Эффективность лидерства зависит от:**

- 1) Знаний и опыта;
- +2) Объема и типа власти;
- 3) Личностных характеристик;
- 4) Стечения обстоятельств.

**22. 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.

**23. 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.

**24. 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.

**25. Чем не определяется стиль руководства?**

- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- +2) Требованиями со стороны правительства;
- 3) Уровнем развития коллектива;
- 4) Личностью лидера.

**26. 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.

**27. 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.

**28. 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.

**29. 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.

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

- 1) Автократ;

+2) Демократ;

3) Либерал;

4) Неформал.

**31. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?**

+1) В сфере научных исследований;

2) В промышленности;

3) В военной сфере;

4) В сфере машиностроения.

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

1) Взаимоотношения с подчиненными;

+2) Внешняя политика;

3) Должностные полномочия;

4) Структура задачи.

**33. 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.

**34. 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.

**35. 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;

**36. 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;

**37. 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;

**38. Каковы общие методы управления?**

1) воспроизводственные и маркетинговые;

2) законодательные и нормативные.

+3) административные, экономические и социально-психологические;

4) сетевые и балансовые;

**39. 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

**40. 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;

**41. Какое утверждение правомерно для лидера?**

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

**42. 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

**43. 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

**44. 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

**45. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_ лидерство**

- +1) Неформальное
- 2) Формальное
- 3) Деструктивное
- 4) Харизматическое

**46. Атрибутом авторитарного стиля управления является...**

- 1) Децентрализация полномочий
- 2) Преобладание неформальных коммуникаций
- 3) Инициативность
- +4) Директивность

**47. 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.

**48. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?**

- 1) целеустремленность;
- 2) решительность;
- 3) настойчивость;
- 4) инициативность;
- +5) всё перечисленное.

**49. 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;

**50. 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.

**51. Что такое валентность вознаграждения?**

1) нерегулярность;

+2) мера ценности или приоритетности;

3) открытость;

4) индивидуальная направленность;

**52. Какие существуют типы лидеров?**

1) лидеры-организаторы;

2) лидеры-инициаторы;

3) лидеры-эрудиты;

+4) все указанные.

**53. 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.

**54. 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.

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

1) авторитарный;

+2) демократический;

3) силовой;

4) прагматический.

**56. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?**

1) личная преданность;

+2) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;

3) неустойчивость в принятии решений;

4) гибкость.

**57. 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.

**58. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?**

1) стратегическое мышление;

2) восприимчивость к инициативе других;

- 3) настойчивость;
- 4) умение маневрировать;
- +5) всё сказанное.

**59. 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

**60. .... 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 и сущность лидерства
- 2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности
- 3. Роль лидера в условиях глобализации рынка
- 4. Типы лидерства
- 5. Природа власти
- 6. Теория черт лидера
- 7. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства
- 8. Ситуационный подход к лидерству
- 9. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)
- 10. Харизматическое лидерство
- 11. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры
- 12. ИмPLICITная теория
- 13. Личность менеджера
- 14. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции
- 15. Модель компетенций современного лидера
- 16. Социальная ответственность лидера

**2-ой рейтинг контроль**

- 1. Понятие и формирование имиджа лидера
- 2. Основы тайм-менеджмента. Управление временем
- 3. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления
- 4. Что такое «команда»
- 5. Характеристики социальных групп, типология групп
- 6. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы
- 7. Сплоченность коллектива и уровни его развития
- 8. Отличия команд от рабочих групп
- 9. Жизненный цикл команды
- 10. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
- 11. Управленческие команды

## 12. Жизненный цикл управленческих команд

### **3-ий рейтинг контроль**

1. Поведение человека в организации
2. Типы сотрудников
3. Роли в команде
4. Психологические механизмы взаимодействия
5. Феномены групповой жизнедеятельности
6. Социально-психологический климат в команде
7. Понятие конфликта, его сущность
8. Конфликты в команде.
9. Управление конфликтами в команде.
10. Динамика протекания конфликта
11. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов

### **7.3.3. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию**

1. Понятие и сущность лидерства
2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности
3. Роль лидера в условиях глобализации рынка
4. Типы лидерства
5. Природа власти
6. Теория черт лидера
7. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства
8. Ситуационный подход к лидерству
9. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)
10. Харизматическое лидерство
11. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры
12. Имплиcitная теория
13. Личность менеджера
14. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции
15. Модель компетенций современного лидера
16. Социальная ответственность лидера
17. Понятие и формирование имиджа лидера
18. Основы тайм-менеджмента. Управление временем
19. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления
20. Что такое «команда»
21. Характеристики социальных групп, типология групп
22. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы
23. Сплоченность коллектива и уровни его развития
24. Отличия команд от рабочих групп
25. Жизненный цикл команды
26. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
27. Управленческие команды
28. Жизненный цикл управленческих команд
29. Поведение человека в организации
30. Типы сотрудников
31. Роли в команде
32. Психологические механизмы взаимодействия
33. Феномены групповой жизнедеятельности
34. Социально-психологический климат в команде
35. Понятие конфликта, его сущность
36. Конфликты в команде.

37. Управление конфликтами в команде.
38. Динамика протекания конфликта
39. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов

#### **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. 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>
2. Гусева, А. В. Формирование лидерских качеств у студентов ВУЗа, обучающихся на управленческих направлениях подготовки / А. В. Гусева. – Псков : Логос, 2024. – 100 с : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720829>
3. 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>

#### **Дополнительная литература:**

4. 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>
5. 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>

#### **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 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 заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, знакомятся 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 командообразование» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом.

### **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.ВУЗ 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/A 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	<a href="http://www.edu.ru/index.php">http://www.edu.ru/index.php</a>
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
БД «AGROS»- международная документографическая база данных по проблемам АПК, охватывает все научные публикации (книги, брошюры, авторефераты, диссертации, труды сельскохозяйственных научных учреждений).	<a href="http://www.cnsnb.ru/cataloga.shtm">http://www.cnsnb.ru/cataloga.shtm</a>
Агроакадемсеть- базы данных РАСХН.	<a href="http://www.vniikormov.ru/pub/0004/lekcii-poslevuzovskogo-obrazovaniia-pospecialnosti-06-01-06-lugovodstvo-lekarstvennye-i-efirno-maslichnye-kultury-01.php">http://www.vniikormov.ru/pub/0004/lekcii-poslevuzovskogo-obrazovaniia-pospecialnosti-06-01-06-lugovodstvo-lekarstvennye-i-efirno-maslichnye-kultury-01.php</a>

### **12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образо-**

**вательного 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, занятий семинарского типа и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	1.Комплект специальной мебели: столы-54, стулья-102, доска меловая-1, кафедра. 2. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet – 1 шт. 3. Проектор ViewSonic – 1 шт. 4. Принтер Samsung SCX-4200 – 1 шт. 5. Экран настенный – 1 шт. 6. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы.
2.	Практические занятия	Учебная аудитория - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	1.Комплект специальной мебели: столы-54, стулья-102, доска меловая-1, кафедра. 2. Компьютер Intel Pentium G3240 с выходом в Internet – 1 шт. 3. Проектор ViewSonic – 1 шт. 4. Принтер Samsung SCX-4200 – 1 шт. 5. Экран настенный – 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