

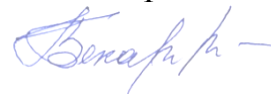
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ»

УТВЕРЖДАЮ

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



«27» мая 2025г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.05 «Лидерство как личная стратегия»**

Направление подготовки **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) **Управление в государственной сфере и бизнесе**

Квалификация выпускника – **магистр**

Год обучения **1 (1)**

Семестр **1 (1)**

Форма обучения **очная (заочная)**

Нальчик 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.05 «Лидерство как личная стратегия» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 года № 952 (далее – ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки магистров по данному направлению.

Составители рабочей программы:

к.э.н., доцент




Э.Р. Кокова

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

Протокол от «22» мая 2025г. № 10

Зав. кафедрой д.э.н., профессор



Э.С. Баккуев

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025г. № 9

Председатель методической комиссии к.э.н., доцент



Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки



И.А. Шогенова

«22» мая 2025г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: знакомство с современной интерпретацией концепции лидерства, оказание поддержки в разработке собственной программы развития качеств современного лидера.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- формирование системы лидерского мышления;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим теории лидерства и основные этапы ее эволюции;
- изучение основных элементов ключевых компетенций лидера;
- формирование целостного представления об основах делегирования полномочий, аспектах лидерской мотивации и роли лидера в коммуникационном процессе;
- определение роли лидера в формировании стратегии организации, ее ценностей и культуры, проведении изменений, изучение основ инновационного лидерства.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3} . Демонстрирует способность организовать работу коллектива. ИД-3 _{УК-3} . Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе.	Знать: основные теории лидерства и власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд. Уметь: анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики. Владеть: навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой. Знать: основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современные теории лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функции лидера в современном обществе. Уметь: выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять основные теории лидерства и власти для решения конкретных ситуаций. Владеть: навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и	ИД-2 _{ОПК-4} Руководит проектной и процессной деятельностью, опираясь на передовые управленческие практики.	Знать: принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе; Уметь: применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике Владеть: навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной

	оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ИД-4 _{ОПК-4} Разрабатывает инновационные бизнес-модели посредством современных цифровых технологий, с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.	цели. Знать: основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий. Уметь: управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе. Владеть: навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.
--	---	---	---

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.05 Лидерство как личная стратегия входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.04.02 «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	Заочная форма обучения
	семестр	семестр
	1	1
	З.е., часов	З.е., часов
1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):	1,14/41	0,44/16
лекции	18(4)*	6(2)*
практические занятия	18(4)*	8(2)*
групповые консультации	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-
промежуточная аттестация: зачет	1	1
2.Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):	1,86/67	2,55/92
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	62	87
подготовка к промежуточной аттестации	5	5
Общая трудоемкость з.е./час	3/108	3/108

(*) - 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	Практические занятия	Сам. изуч. отд. тем
Раздел 1. Лидерство в организации			
1. Функция лидера в современном обществе	2	2	10
2. Классические теории лидерства	4(2)*	4(2)*	10
3. Современные концепции лидерства	4	4	10
Раздел 2. Личностные особенности лидера			
4. Власть и влияние лидера	2	2(2)*	10
5. Личность лидера	2	2	10
6. Компетенции современного лидера	4(2)*	4	12
Итого по дисциплине	18(4)*	18 (4)*	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 (заочная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. Раб.
	Лекции	Практические занятия	Сам. изуч. отд. тем
Раздел 1. Лидерство в организации			
1. Функция лидера в современном обществе	1	1	15
2. Классические теории лидерства	1(1)*	2(2)*	15
3. Современные концепции лидерства	1	1	15
Раздел 2. Личностные особенности лидера			
4. Власть и влияние лидера	1	2(2)*	14
5. Личность лидера	1	1	14
6. Компетенции современного лидера	1(1)*	1	14
Итого по дисциплине	6(2)*	8(2)*	87

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3 Содержание разделов дисциплины (модуля)

4.3.1 Лекции

№ п/п наименование раздела дисциплины	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость час.	
		очно	заочно
Раздел 1. Лидерство в организации	ЛЕКЦИЯ № 1 Тема: Функция лидера в современном обществе Источники изучения лидерства. История изучения лидерства. Современные подходы к пониманию лидерства. Специфика лидерства и менеджмента.	2	1
	ЛЕКЦИЯ № 2 Тема: Классические теории лидерства Теории лидерских качеств. Поведенческий подход к изучению лидерства. Ситуационные теории лидерства.	4(2)*	1(1)*
	ЛЕКЦИЯ № 3 Тема: Современные концепции лидерства Атрибутивная теория лидерства. Теории харизматического лидерства. Транзакционное и трансформационное лидерство. Ответственное лидерство.	4	1
Раздел 2. Личностные особенности лидера	ЛЕКЦИЯ № 5 Тема: Власть и влияние лидера Лидеры и власть. Лидеры и влияние. Власть и влияние последователей.	2	1
	ЛЕКЦИЯ № 6 Тема: Личность лидера Личность и ее характеристики. Теория черт личности. Эмоциональный интеллект.	2	1
	ЛЕКЦИЯ № 7 Тема. Компетенции современного лидера Компетенции современного менеджера. Зарубежные модели лидерских компетенций. Отечественные модели лидерских компетенций.	2(2)*	1(1)*
Итого по дисциплине		18(4)*	8(2)*

()* - занятия, проводимые в интерактивных формах

4.3.2 Практические занятия

№ п/п Наименование тем дисциплины	Номер и тема практических занятий	Трудоемкость, час.	
		очно	заочно
Раздел 1. Лидерство в организации	Практическое занятие 1. Функция лидера в современном обществе Источники изучения лидерства. История изучения лидерства. Современные подходы к пониманию лидерства. Специфика лидерства и менеджмента. Основные составляющие элементы лидерства. Основные различия менеджмента и лидерства.	2	1
	Практическое занятие 2. Классические теории лидерства Исследования университетов Огайо и Мичигана. Исследования Р. Блейка и Дж. Моутона. Модель Танненбаума и Шмидта. Исследование Мущика и Реймана. Типы лидеров Д. Рука и У. Торберта. Практическое занятие 3. Классические теории лидерства Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Нормативная теория Врума - Йеттона - Яго. Теория «путь - цель» Р. Хауса. Различия между ситуационными моделями.	2(2)* 2	2(2)*
	Практическое занятие 4. Современные концепции лидерства Теория атрибуции Ф. Хайдера, Г. Келли. Атрибутивная модель лидерства Т. Митчелла и Р. Вуда. Теория Хауса. Практическое занятие 5. Современные концепции лидерства Теория атрибуции Дж. Конгера и Р. Канунго. Теория Я-концепции Шамира. Транзакционное и трансформационное лидерство.	2 2	1
	Практическое занятие 6. Власть и влияние лидера Подходы к объяснению феномена власти. Источники власти. Классификация носителей власти. Принципы эффективной власти. Тактики влияния лидера. Этические аспекты власти и влияния лидера. Реакции последователей на применение власти. Источники власти последователей.	2(2)*	2(2)*
Раздел 2. Личностные особенности лидера	Практическое занятие 7. Личность лидера Личность и ее характеристики. Теория черт личности. Эмоциональный	2	1

	интеллект. Советы по повышению эффективности лидера. Когнитивный интеллект. Практический интеллект.		
	Практическое занятие 8. Компетенции современного лидера Компетенции современного менеджера. Зарубежные модели лидерских компетенций.	2	1
	Практическое занятие 9. Компетенции современного лидера 11 компетенций, которыми должен обладать современный лидер. Отечественные модели лидерских компетенций. «Управленческая» модель компетенций.	2	
Итого		18(4)*	8(2)*

* Занятия проводимые в интерактивной форме

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Лидерство как личная стратегия» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий.

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной форме обучения (заочной форме обучения) соответственно 67 (92) часа, из них 62(87) 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, конспектирование материалов, 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 балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На 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 и 5 ч. 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.

№ №	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов		Перечень учебно-методического обеспечения	Форма самостоятельной работы и контроля
		очно	заочно		
1.	Тема 1. Функция лидера в современном обществе 1.Специфика лидерства и менеджмента. 2. В чем разница между лидером и менеджером?	10	15	[1];[2];[4]; [6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.

	<p>3. Источники изучения лидерства.</p> <p>4. История изучения лидерства.</p> <p>Существует ли различия между лидерами XXI в. и лидерами XIX-XX вв.?</p> <p>5. Современные подходы к пониманию лидерства.</p> <p>4. Сравните функции лидера и менеджера. 5.</p>				
2.	<p>Тема 2. Классические теории лидерства</p> <p>1. В чем заключается суть теории личностных качеств? Почему эта теория не получила широкого развития в настоящее время?</p> <p>2. Какими чертами должен обладать современный лидер? Приведите примеры лидеров из области бизнеса, обладающих этими качествами.</p> <p>3. Какие поведенческие теории лидерства вам известны? Какие достоинства и недостатки поведенческих теорий лидерства вы можете назвать?</p> <p>4. Что является общей чертой ситуационных подходов к изучению лидерства?</p> <p>5. Какие идеи изученных подходов вам кажутся актуальными в настоящее время?</p> <p>6. Смоделируйте ситуации, в которых возможно использовать нейтрализаторы и подмены лидерства.</p>	10	15	[1];[2];[3]; [5];[6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.
3.	<p>Тема 3. Современные концепции лидерства</p> <p>1. Что такое атрибуция? В чем заключается особенность теорий атрибутивного лидерства. Расскажите об особенностях теории Хайдера, ковариационной модели Келли, теории атрибуции Митчелла и Вуда. Как атрибуции лидера влияют на его поведение?</p> <p>2. Что во взглядах на лидерство объединяет атрибутивные теории? Какие перспективы исследования лидерства в этом направлении вы видите?</p> <p>3. Что такое харизма? Какие теории исследуют природу</p>	10	15	[1];[2];[5]; [7]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.

	<p>харизматического лидерства? Изложите суть каждой теории харизматического лидерства.</p> <p>4. Чем отличается теория харизматического лидерства от транзакционного лидерства?</p> <p>5. В чем сущность трансформационного лидерства?</p>				
4.	<p>Тема 4. Власть и влияние лидера</p> <p>1. В чем вы видите необходимость использования научных знаний о власти и влиянии лидера? Приведите примеры, когда знание из этой области помогло решению практических задач и наоборот.</p> <p>2. Какие источники власти наиболее часто используются в практике бизнеса?</p> <p>3. Какие негативные последствия в работе компании возможны при неправильном использовании «рычагов» власти и влияния?</p> <p>4. Опишите примеры этического и неэтического использования власти лидером и последователями в практике бизнеса, в вашей собственной практике. Что послужило причиной возникновения такой ситуации?</p>	10	14	[1];[2];[3]; [6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.
5.	<p>Тема 5. Личность лидера</p> <p>1. Считаете ли вы уместным использование психологических тестов для выявления тех или иных лидерских качеств? Могут ли полученные данные помочь в формировании лидерского потенциала личности?</p> <p>2. Какая из дополнительных характеристик личности является наиболее важной в портрете лидера?</p> <p>3. Каким может быть оптимальный баланс личностных черт для современного лидера? Имеет ли при этом значение принадлежность к той или иной профессиональной сфере?</p> <p>4. Какими интеллектуальными способностями должен владеть современный лидер? Какую роль при этом играет эмоциональный</p>	10	14	[1];[2];[3]; [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.

	интеллект? 5. Многие считают экстраверсию важным лидерским качеством. Может ли быть важна для лидера интроверсия?				
6.	Тема 6. Компетенции современного лидера 1. Что включает в себя компетенция? 2. Какими компетенциями должен обладать современный менеджер? 3. Какие компетенции лидера выделяют авторы в своих моделях. Что в них общего? В чем принципиальное различие? 4. Какие компетенции, предложенные в моделях, вы считаете базовыми?	12	14	[1];[2];[5]; [6]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета.
	Итого:	62	87		
	Подготовка к промежуточной аттестации	5	5	[1];[2]; [3]; [4]; [5]; [6]; [7] Конспект лекции.	Подготовка к промежуточной аттестации. Ответ во время зачета
	Всего	65	92		

* 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
1.	Тема 1. Функция лидера в современном обществе	УК-3, ОПК -4.	1-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
	Тема 2. Классические теории лидерства	УК-3, ОПК -4.	
		УК-3, ОПК -4.	
2.	Тема 3. Современные концепции лидерства	УК-3, ОПК -4.	2-ой рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
	Тема 4. Власть и влияние лидера	УК-3, ОПК -4.	
		УК-3, ОПК -4.	
3.	Тема 5. Личность лидера	УК-3, ОПК -4.	3-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, тесты) подготовка к практическим занятиям)
	Тема 6. Компетенции современного лидера	УК-3, ОПК -4.	
		УК-3, ОПК -4.	

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

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 общепрофессиональных 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 как личная стратегия» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности,

разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

В процессе освоения образовательной программы по 38.04.02 Менеджмент компетенций УК-3, ОПК-4, формируются при изучении дисциплин и 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.05 Лидерство как личная стратегия	1
	Б1.В.ДВ.02.02 Дизайн-мышление	3
	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	4
ОПК-4	Б1.О.05 Лидерство как личная стратегия	1
	Б1.О.02 Стратегический менеджмент	
	Б1.О.03 Моделирование бизнес-процессов	
	Б2.О.03(П) Производственная практика, по профилю профессиональной деятельности	4
	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

* 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 семестрового 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*

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
ИД-1 _{УК-3} . Демонстриру	Знать: основные теории лидерства и	Не знает основные теории	Частично знает основные теории	Знает достаточно	На высоком уровне знает

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
ет способность организовать работу коллектива. (1	власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд.	лидерства и власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд.	лидерства и власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд.	высоком уровне основные теории лидерства и власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд.	основные теории лидерства и власти, основы организации групповой работы и принципы формирования команд.
	Уметь: анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики.	Не умеет анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики.	Не в полной мере умеет анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики.	На достаточно хорошем уровне умеет анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики.	На высоком уровне умеет анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды, организовывать работу команды, руководить работой команды, управлять процессами групповой динамики.
	Владеть: навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой.	Не владеет навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой.	Знаком с некоторыми навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой.	Достаточно владеет навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой.	На высоком уровне владеет навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой.
ИД-3 _{ук-3} . Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе.	Знать: основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современные теории лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функции лидера в современном обществе.	Не знает основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современные теории лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функции лидера в современном обществе.	Частично знаком с основами организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современными теориями лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функциями лидера в современном обществе.	Достаточно знает основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современные теории лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функциями лидера в современном обществе.	В полной мере знает основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений. Современные теории лидерства и власти для развития качеств, необходимых менеджеру, функциями лидера в современном обществе.
	Уметь: выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять основные теории лидерства и власти для решения конкретных ситуаций.	Не обладает умениями выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять	Частично обладает умениями выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять основные теории	Умеет фрагментарно выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять	Умеет четко выбирать эффективные формы, методы и технологии реализации функций управления и стиль лидерства, соответствующий ситуации в организации, применять основные теории

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
		основные теории лидерства и власти для решения конкретных ситуаций.	лидерства и власти для решения конкретных ситуаций.	основные теории лидерства и власти для решения конкретных ситуаций.	лидерства и власти для решения конкретных ситуаций.
	Владеть: навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.	Не владеет навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.	Не в полной мере владеет навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.	Владеет на достаточном уровне навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.	Владеет на высоком уровне навыками командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы.
ИД-2 <small>ОПК-4</small> Руководит проектной и процессной деятельностью, опираясь на передовые управленческие практики. (1 этап)	Знать: принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе	Не знает принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе	Частично знает принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе	Знает на достаточно высоком уровне принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе	На высоком уровне знает принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе
	Уметь: применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике	Не умеет применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели	Не в полной мере умеет применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели	На достаточно хорошем уровне умеет применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели	На высоком уровне умеет применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели
	Владеть: навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.	Не владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.	Знаком с некоторыми навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.	Достаточно владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.	На высоком уровне владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено
ИД-4 _{ОПК-4} Разрабатывает инновационные бизнес-модели посредством современных цифровых технологий, с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.	Знать: основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий.	Не знает основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий.	Частично знает основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий.	Знает основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий.	На высоком уровне знает основы современных технологий управления персоналом с целью проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом различий.
	Уметь: управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе.	Не умеет управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе.	Не в полной мере умеет управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе.	На достаточно хорошем уровне умеет управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе.	На высоком уровне умеет управлять коллективом и выбирать эффективные формы, методы, технологии управления с учетом различий в коллективе.
	Владеть: навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.	Не владеет навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.	Знаком с некоторыми навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.	Достаточно владеет навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.	На высоком уровне владеет навыками формирования, развития и совершенствования лидерских качеств, базовыми компонентами лидера.

*На этапе освоения дисциплины

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.

Для допуска к зачету студенту необходимо восстановить пробелы, как по текущему, так и по промежуточному контролю. 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.

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-1 ук-3 ИД-3 ук-3, ИД-2 опк-4, ИД-4опк-4 в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля обучающихся

- Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других - это
 - формальная группа;
 - социальная группа;
 - условная группа;
 - неформальная группа.
- Классификация групп по принадлежности к ним индивида включает
 - ингруппы и аутгруппы;
 - первичные и вторичные группы;
 - реальные и условные группы;
 - формальные и неформальные группы.
- Что не относится к основным социально-психологическим признакам группы:
 - осознание индивидами собственной принадлежности к группе;
 - трансформация мировоззрения и поведения человека в связи с включенностью в общность;
 - существование отношений между индивидами в группе;
 - наличие иерархической структуры в группе.
- Что выступает главным элементом, присущим лидеру:
 - власть;
 - потребности;
 - цель;
 - коммуникации.
- Личность - это
 - индивид;
 - человек;
 - маска;
 - социальный образ.
- Этот компонент теории личности должен объяснять, почему некоторые люди не в состоянии присоединиться к требованиям общества и эффективно функционировать:
 - психическое здоровье;
 - психопатология;
 - структура личности;
 - мотивация.
- Какое из перечисленных ниже понятий возникает не внутри самого человека, а порождается внешними факторами:

- а) цель;
- б) мотив;
- в) стимул;
- г) потребность.

8. Структура долговременного мотивационного воздействия на персонал состоит

из:

- а) результатов и процесса деятельности;
 - б) процесса деятельности и объективных условий;
 - в) результатов деятельности и субъективных условий;
 - г) деятельности и внешних условий деятельности.
9. Что не относится к объективным условиям деятельности:
- а) организационно-правовые условия;
 - б) социально-психологический климат;
 - в) технико-экономические условия;
 - г) социальные условия.

10. Какая из нижеперечисленных характеристик не относится к лидеру (а относится к руководителю):

- а) контролирует;
- б) вдохновляет;
- в) использует эмоции;
- г) полагается на людей.

11. Что является обязательным условием лидерства:

- а) коллектив;
- б) качества;
- в) власть;
- г) человек.

12. Что из нижеприведенного списка относится к социальным качествам лидера:

- а) энергичность;
- б) тактичность;
- в) справедливость;
- г) ответственность.

1. Какой из нижеперечисленных теорий лидерства не существует:

- а) ситуационная;
- б) поведенческая;
- в) традиционная;
- г) психологическая.

13. Какой из представленных лидерских стилей является лучшим для использования в условиях умеренно низкой зрелости последователей:

- а) участвующий;
- б) убеждающий;
- в) указывающий;
- г) делегирующий.

14. При каком стиле руководства, по мнению Врума-Йеттона, Вы получаете необходимую информацию от своих подчиненных и затем сами решаете проблему:

- а) автократический II;
- б) автократический I;
- в) групповой;
- г) консультативный II.

15. Кто из представителей поведенческого подхода в лидерстве разработал управленческую решетку (сетку), которая образуется пересечением двух переменных или измерений лидерского поведения:

- а) Лайкерт;

- б) Мак Грегор;
- в) Блейк и Моутон;
- г) Левин.

16. Согласно теории «управленческой решетки» Блейка-Моттона, наилучшим стилем руководства является стиль 9,9 (групповое руководство):

- а) нет
- б) да

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

- а) отношения между людьми, срочность задания, зрелость коллектива
- б) значимость задания, отношения между людьми, зрелость коллектива
- в) срочность задания, зрелость коллектива, значимость задания
- г) отношения между людьми, зрелость коллектива, срочность задания
- д) значимость задания, отношения между людьми, срочность задания

18. Вид воздействия, реализующий определенную специфическую возможность изменения состояния и функционирования системы - это

- а) властный ресурс;
- б) стиль управления;
- в) метод управления;
- г) инструмент управления.

19. Что является обязательным условием лидерства:

- а) коллектив;
- б) качества;
- в) власть;
- г) человек.

20. Какой из нижеперечисленных властных ресурсов лидера определяется мерой идентификации членами группы себя с лидером:

- а) ресурс уверенности;
- б) ресурс признания;
- в) ресурс легитимности;
- г) ресурс компетентности.

21. Какой из нижеперечисленных властных ресурсов лидера позволяет целесообразно и рационально распределять властные полномочия между членами группы:

- а) ресурс легитимности;
- б) ресурс компетентности;
- в) ресурс уверенности;
- г) ресурс структурированности.

22. Исхак Адизес выделил четыре командные роли. Какой из нижеперечисленных нет среди них:

- а) предприниматель;
- б) администратор;
- в) стратег;
- г) производитель результатов.

23. Что не относится к положительным групповым нормам:

- а) управление карьерой работников;
- б) непрерывное развитие персонала;
- в) неприемлемость нововведений;
- г) интерес к мнению коллег.

24. Вид воздействия, реализующий определенную специфическую возможность изменения состояния и функционирования системы - это

- а) властный ресурс;
- б) стиль управления;

- в) метод управления;
 - г) инструмент управления.
25. Какой из представленных лидерских стилей является лучшим для использования в условиях умеренно низкой зрелости последователей:
- а) участвующий;
 - б) убеждающий;
 - в) указывающий;
 - г) делегирующий.
26. При каком стиле руководства, по мнению Врума-Йеттона, Вы получаете необходимую информацию от своих подчиненных и затем сами решаете проблему:
- а) автократический II;
 - б) автократический I;
 - в) групповой;
 - г) консультативный II.
27. Выбор стиля управления, на ваш взгляд, должен зависеть от (отметьте несколько факторов):
- а) требований высшего руководства
 - б) особенностей производственной задачи
 - в) особенностей подчиненных
 - г) специфики организационной культуры
 - д) привычной модели поведения руководителя
28. Что относится к условиям, определяющим эффективность деятельности команды:
- а) коммуникации;
 - б) взаимодействие;
 - в) конфликтность;
 - г) групповые нормы.
29. Какой состав группы будет наиболее эффективным при принятии решений:
- а) разносторонний;
 - б) односторонний;
 - в) только управляющий;
 - г) профессиональный.
30. Что зависит от статуса человека в группе:
- а) размер его материального вознаграждения;
 - б) близость его отношений с лидером;
 - в) возможность относиться к работе «спустя рукава»;
 - г) степень его участия в принятии решений.
31. Какой размер группы, согласно последним исследованиям, является наиболее оптимальным для эффективного принятия решений:
- а) от 2 до 3 человек;
 - б) от 5 до 8 человек;
 - в) от 7 до 11 человек;
 - г) от 1 до 10 человек.
32. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:
- а) лидерство
 - б) руководство
 - в) дифференциация
 - г) мотивация
33. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:
- а) лидером

- б) менеджером
- в) субъектом
- г) универсумом

34. Лидерство - это процесс

- а) управления
- б) контроля
- в) организации
- г) планирования

35. Представители поведенческого подхода к лидерству считают, что эффективность руководителя зависит от ...

- а) его манеры поведения
- б) внешней среды
- в) его личных качеств
- г) характера конкретной ситуации

36. Лидерство - это способность эффективно использовать все имеющиеся:

- а) источники власти
- б) человеческие ресурсы
- в) ресурсы
- г) материальные ресурсы

37. Лидерство в теории менеджмента можно определить как:

- а) способность оказывать влияние на личность и группы людей
- б) условия функционирования организации
- в) размер заработной платы
- г) победу в конфликте

38. Лидерство – это:

- а) влияние авторитетом, уважением, признанием
- б) возможность управления, опираясь на неформальные отношения
- в) поведение менеджера в конфликтной ситуации
- г) потребность группы в неформальном управлении
- д) сосредоточение внимания на стратегических проблемах

39. Укажите верное определение лидерства:

- а) способность влиять на группы людей, для достижения целей
- б) дискриминация людей
- в) способность заставлять людей работать

40. Харизматический подход к лидерству исходит из того, что

а) лидер, в силу личностных качеств, способен оказывать глубокое воздействие на последователей

б) выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних

в) предполагается наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного для творческого решения проблемы в кризисной ситуации

7.3.2. Задания для подготовки к бально-рейтинговым контрольным мероприятиям.

контрольным мероприятиям.

1-ый рейтинг контроль

1. Источники изучения лидерства.
2. История изучения лидерства.
3. Современные подходы к пониманию лидерства.
4. Специфика лидерства и менеджмента.
5. Основные составляющие элементы лидерства.
6. Основные различия менеджмента и лидерства.
7. Исследования университетов Огайо и Мичигана.

8. Исследования Р. Блейка и Дж. Моутона.
9. Модель Танненбаума и Шмидта.
10. Исследование Мущика и Реймана.
11. Типы лидеров Д. Рука и У. Торберта.
12. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.
13. Ситуационная теория Ф. Фидлера.
14. Нормативная теория Врума - Йеттона - Яго.
15. Теория «путь - цель» Р. Хауса.
16. Различия между ситуационными моделями.

2-ой рейтинг контроль

1. Теория атрибуции Ф. Хайдера, Г. Келли.
2. Атрибутивная модель лидерства Т. Митчелла и Р. Вуда.
3. Теория Хауса.
4. Теория атрибуции Дж. Конгера и Р. Канунго.
5. Теория Я-концепции Шамира.
6. Транзакционное и трансформационное лидерство.
7. Подходы к объяснению феномена власти.
8. Источники власти.
9. Классификация носителей власти.
10. Принципы эффективной власти.
11. Тактики влияния лидера.
12. Этические аспекты власти и влияния лидера.
13. Реакции последователей на применение власти.
14. Источники власти последователей.

3-ий рейтинг контроль

1. Личность и ее характеристики.
2. Теория черт личности.
3. Эмоциональный интеллект.
4. Советы по повышению эффективности лидера.
5. Когнитивный интеллект. Практический интеллект.
6. Компетенции современного менеджера.
7. Зарубежные модели лидерских компетенций.
8. 11 компетенций, которыми должен обладать современный лидер.
9. Отечественные модели лидерских компетенций.
10. «Управленческая» модель компетенций.

7.3.3. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию

1. Источники изучения лидерства.
2. История изучения лидерства.
3. Современные подходы к пониманию лидерства.
4. Специфика лидерства и менеджмента.
5. Основные составляющие элементы лидерства.
6. Основные различия менеджмента и лидерства.
7. Исследования университетов Огайо и Мичигана.
8. Исследования Р. Блейка и Дж. Моутона.
9. Модель Танненбаума и Шмидта.
10. Исследование Мущика и Реймана.
11. Типы лидеров Д. Рука и У. Торберта.
12. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.
13. Ситуационная теория Ф. Фидлера.
14. Нормативная теория Врума - Йеттона - Яго.
15. Теория «путь - цель» Р. Хауса.
16. Различия между ситуационными моделями.

17. Теория атрибуции Ф. Хайдера, Г. Келли.
18. Атрибутивная модель лидерства Т. Митчелла и Р. Вуда.
19. Теория Хауса.
20. Теория атрибуции Дж. Конгера и Р. Канунго.
21. Теория Я-концепции Шамира.
22. Транзакционное и трансформационное лидерство.
23. Подходы к объяснению феномена власти.
24. Источники власти.
25. Классификация носителей власти.
26. Принципы эффективной власти.
27. Тактики влияния лидера.
28. Этические аспекты власти и влияния лидера.
29. Реакции последователей на применение власти.
30. Источники власти последователей.
31. Личность и ее характеристики.
32. Теория черт личности.
33. Эмоциональный интеллект.
34. Советы по повышению эффективности лидера.
35. Когнитивный интеллект. Практический интеллект.
36. Компетенции современного менеджера.
37. Зарубежные модели лидерских компетенций.
38. 11 компетенций, которыми должен обладать современный лидер.
39. Отечественные модели лидерских компетенций.
40. «Управленческая» модель компетенций.

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 мероприятия 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

8.1. Основная литература

1. Михненко, П. А. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва: Университет Синергия, 2018. – 520 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>

2. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]: учебное пособие: / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с.: – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>

8.2. Дополнительная литература

3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юнити, 2015. – 455 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>.

4. Лукаш, Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 101 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081>

5. Байдаков, А. Н. Личная эффективность менеджера [Электронный ресурс]: учебное пособие: / А. Н. Байдаков, О. С. Звягинцева, А. П. Исаенко; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 204 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614103>

6. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие [Электронный ресурс]: / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва : Креативная экономика, 2019. – 102 с.– Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>

7. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс]: / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина; Институт мировых цивилизаций, Библиотека научных школ НАНО ВО «ИМЦ». – Москва: Издательский дом «ИМЦ», 2020. – 392 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=622030>

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, практические занятия), 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.

Практические занятия - групповая форма занятий, проходящих при активном участии студентов. Такие занятия способствуют углублённому изучению наиболее сложных вопросов дисциплины и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На практических занятиях студенты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, вести полемику, убеждать, доказывать, опровергать, отстаивать свои убеждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Умение выступать перед аудиторией и грамотно обосновывать свою позицию – необходимые для будущих управленцев (менеджеров) навыки.

Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособия, дополнительной литературы, интернет - источников.

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.

Наиболее важным моментом самостоятельной работы является выполнение курсовой работы. Каждый студент очной формы обучения на первых занятиях получает индивидуальное задание по выполнению курсовой работы. Преподаватель на том же занятии знакомит студентов с методическими указаниями по их выполнению и назначает дни консультаций. К каждой теме курсовой работы рекомендуется примерный перечень вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения курсовой работы. Чтобы полнее раскрыть тему, студенту следует выявить дополнительные источники и материалы. При написании курсовой работы необходимо ознакомиться с публикациями по теме, опубликованными в журналах.

Необходимо изложить собственные соображения по существу излагаемых вопросов, внести свои предложения. Общие положения должны быть подкреплены и пояснены конкретными примерами. Излагаемый материал при необходимости следует проиллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами и т.д.

Готовые работы регистрируются на кафедре, после чего они проверяются на правильность выполнения руководителем, который допускает (не допускает) автора к публичной защите.

Студенты 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. Они получают задания на курсовую работу и объяснение как пользоваться методическими указаниями по выполнению курсовой работы, которые имеются в наличии в научной библиотеке ФГБОУ ВО Кабардино-Балкарский ГАУ.

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 как личная стратегия» 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 26ЕС-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/
«Корпоративный менеджмент» - образовательный портал	http:// www.cfin.ru

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

№ п./п.	Вид учебной работы	Наименование оборудованных учебных кабинетов	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Лекционные занятия	Аудитории для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Доска аудиторная, специализированная мебель, экран настенный, проектор, Мультимедиа-проектор Проектор BenQ. Персональный компьютер Intel Core I5-3330
2.	Практические занятия	Аудитория для проведения практических занятий	Компьютер Intel Core I5-3330 с выходом в Internet. Проектор BenQ. Интерактивная доска Smart Board. Устройство восприятия Microlab 2.1. Принтер Canon. Веб-камера A4Tech. 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, компьютера с выходом в интернет