

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Котова Лариса Анатольевна  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 29.08.2024 11:51:47  
Уникальный программный ключ:  
10730ffe6b1ed036b744b6e9d97700b86e5c04a7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»  
Новотроицкий филиал

## Рабочая программа дисциплины (модуля) ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ Б1.В.ДВ.8 Лидерство

Закреплена за подразделением Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

Формы контроля на курсах:

в том числе:

зачет 3

аудиторные занятия 16

самостоятельная работа 88

часов на контроль 4

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3		Итого	
	уп	рп		
Лекции	6	6	6	6
Практические	10	10	10	10
В том числе инт.	6	6	6	6
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	88	88	88	88
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*к.п.н, Доцент, Торшина А.В.*

Рабочая программа

**Лидерство**

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ от 02.12.2015 г. № № 602 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, 38.03.02\_20\_Менеджмент\_Пр2\_заоч\_2020.plz.xml, утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 21.05.2020, протокол № 10/зг

Утверждена в составе ОПОП ВО:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, , утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 21.05.2020, протокол № 10/зг

Рабочая программа одобрена на заседании

**Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)**

Протокол от 13.03.2024 г., №3

Руководитель подразделения к.э.н., доцент Измайлова А.С.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ**

1.1	Цель курса: формирование у обучающихся базовых, профессиональных знаний по теории и практике лидерства и приобретение практических навыков эффективного формирования, развития и совершенствования лидерских качеств при осуществлении управленческой деятельности.
1.2	Задачи курса:
1.3	1. Приобретение знаний в области теории лидерства;
1.4	2. Формирование команд и командных форм взаимодействия;
1.5	3. Овладение навыками командного лидерства и командного сотрудничества, технологиями формирования команды и управления командным взаимодействием.

**2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Блок ОП:		Б1.В.ДВ.08
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений	
2.1.2	Конфликтология	
2.1.3	Персональная эффективность	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Государственная итоговая аттестация	
2.2.2	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.2	
2.2.3	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.3	
2.2.4	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.4	
2.2.5	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.8	
2.2.6	Менеджмент персонала в организации	
2.2.7	Мотивация трудовой деятельности	
2.2.8	Стратегический менеджмент	
2.2.9	Управление персоналом	
2.2.10	Корпоративная социальная ответственность	

**3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

<b>ПК-3.3: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</b>
<b>Знать:</b>
ПК-3.3-31 1. Основные подходы к исследованию лидерства (традиционные и современные) и способы координации предпринимательской деятельности
<b>ПК-1.2: владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления</b>
<b>Знать:</b>
ПК-1.2-31 1. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления
<b>ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>
<b>Знать:</b>
ПК-1.1-31 1. Понятийно-терминологический аппарат и теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач
<b>ПК-3.3: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</b>
<b>Уметь:</b>
ПК-3.3-У1 1. Применять методы эффективного лидерства и способы координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
<b>ПК-1.2: владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления</b>

<b>Уметь:</b>
ПК-1.2-У1 1. Развивать лидерские качества в членах группы и применять современные технологии управления в профессиональной деятельности
<b>ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>
<b>Уметь:</b>
ПК-1.1-У1 1. Организовывать групповую работу и проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры
<b>ПК-3.3: владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</b>
<b>Владеть:</b>
ПК-3.3-В1 1. Навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
<b>ПК-1.2: владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления</b>
<b>Владеть:</b>
ПК-1.2-В1 1. Методами формирования лидерских качеств и современными технологиями управления в профессиональной деятельности
<b>ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>
<b>Владеть:</b>
ПК-1.1-В1 1. Методами и формами организации групповой работы и проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	<b>Раздел 1. Теоретические аспекты изучения лидерства</b>							
1.1	Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия /Лек/	3	2	ПК-1.1-31 ПК-1.2-31 ПК-3.3-31	Л1.1 Л1.2 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8Л3.1 Э1 Э2 Э3			
1.2	Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия /Лек/	3	2	ПК-1.1-31 ПК-1.2-31 ПК-3.3-31	Л1.1 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Э1 Э2 Э3			
1.3	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности /Пр/	3	4	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.2-31 ПК-1.2-У1 ПК-3.3-У1	Л1.1 Л1.6Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.9Л3.1 Э1 Э2 Э3	Деловая игра	КМ1	

1.4	Самостоятельное изучение учебного материала в электронном курсе. Природа лидерства. Методы изучения, анализа и диагностики личности лидера, стиля и методов лидерства. Социально-психологические теории лидерства личности и их влияние на развитие лидерских концепций: эмпирические теории лидерства. /Ср/	3	30	ПК-1.1-31 ПК-1.1-В1 ПК-1.2-В1 ПК-3.3-31 ПК-3.3-В1	Л1.1 Л1.3 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8Л3.1 Э1 Э2 Э3		КМ2	
1.5	Механизмы реализации власти лидера /Пр/	3	4	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1	Л1.1 Л1.6Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7Л3.1 Э1 Э2 Э3		КМ3	
1.6	Самостоятельное изучение учебного материала в электронном курсе. Психологическая сущность лидерства. Основные подходы к содержанию «лидерского потенциала» личности. Основные способы его формирования и развития. Организаторский потенциал личности и его влияние на стиль лидерства. /Ср/	3	20	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.2-31 ПК-1.2-У1 ПК-3.3-31 ПК-3.3-У1	Л1.1 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7Л3.1 Э1 Э2 Э3		КМ4	
1.7	Подбор литературных источников для выполнения контрольной работы /Ср/	3	10	ПК-1.1-31 ПК-1.2-31 ПК-3.3-31	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.7 Л2.8 Л2.9Л3.1 Э1 Э2 Э3			
	<b>Раздел 2. Практические аспекты лидерства как социально-психологического феномена</b>							
2.1	Группы, команды и командообразование /Лек/	3	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.2-31 ПК-3.3-31 ПК-3.3-У1	Л1.1 Л1.4 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.7 Л2.8Л3.1 Э1 Э2 Э3		КМ7	
2.2	Портреты, профили лидеров. Подготовка лидеров. Факторы эффективного лидерства /Пр/	3	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 ПК-1.2-В1 ПК-3.3-В1	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7Л3.1 Э1 Э2 Э3	Групповая дискуссия	КМ4,КМ5	

2.3	Самостоятельное изучение учебного материала в электронном курсе. Лидер организации: определение, цели и функции. Ключевые компетенции лидера в организации. Властный и управленческий аспекты лидерства в организации. Факторы, влияющие на стиль лидерства. Зависимость стиля лидерства от ситуации. Способы оценки стиля лидерства. Роль лидера в развитии коллектива. Лидер и его участие в развитии персонала организации. Роль лидера в «команде». /Ср/	3	10	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.2-31 ПК-1.2-У1 ПК-3.3-31 ПК-3.3-У1	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8Л3.1 Э1 Э2 Э3		КМ6,К М8	
2.4	Выполнение контрольной работы /Ср/	3	10	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 ПК-1.2-31 ПК-1.2-У1 ПК-1.2-В1 ПК-3.3-31 ПК-3.3-У1 ПК-3.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.7 Л2.8 Л2.9Л3.1 Э1 Э2 Э3			Р1
2.5	Подготовка к зачету /Ср/	3	8	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 ПК-1.2-31 ПК-1.2-У1 ПК-1.2-В1 ПК-3.3-31 ПК-3.3-У1 ПК-3.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.7 Л2.8 Л2.9Л3.1 Э1 Э2 Э3			
2.6	Сдача зачета /Зачёт/	3	4		Э1 Э2 Э3			

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

#### 5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки

Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
КМ1	Задача 1	ПК-1.1-31;ПК-1.2-31;ПК-3.3-31	<p>Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.</p> <p>Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.</p> <p>1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.</p> <p>2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Уволить несогласного лидера;</li> <li>- Прогнорировать его мнение;</li> <li>- Привлечь на свою сторону;</li> <li>- Прочее (обосновать).</li> </ul>
КМ2	Задача 2	ПК-1.1-31;ПК-1.1-У1;ПК-1.2-31	<p>Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако по объективным причинам карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.</p>

КМ3	Задача 3	ПК-1.1-31;ПК-1.1-У1;ПК-1.2-31;ПК-1.2-У1;ПК-3.3-31;ПК-3.3-У1	<p>Какая последовательность из предложенных шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.</li> <li>- Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.</li> <li>- Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.</li> <li>- Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.</li> <li>- Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.</li> </ul> <p>Обоснуйте свою позицию.</p>
КМ4	Задача 4	ПК-1.1-В1;ПК-1.1-31;ПК-1.2-В1;ПК-3.3-31	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составить психологический портрет лидера.</li> <li>2. Составить программу подготовки лидера (на какие моменты следует обратить особое внимание?).</li> <li>3. Найти примеры эффективного лидерства. Проанализировать их.</li> </ol>

КМ5	Тест 1	ПК-1.1-З1;ПК-1.1-У1;ПК-1.1-В1	<p>1. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. легитимность</li> <li>2. последовательность</li> <li>3. демонстративность</li> <li>4. доверие</li> </ol> <p>2. Убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. последовательность наказания</li> <li>2. непоследовательность наказания</li> <li>3. желательность наказания</li> <li>4. завершенность наказания</li> </ol> <p>3. Факторы, которые обуславливают возникновение и развитие данного явления.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. детерминанты</li> <li>2. капитал</li> <li>3. нейтральные факторы</li> <li>4. социальные факторы</li> </ol> <p>4. Технические, производственные, сельскохозяйственные, санитарно-гигиенические и прочие нормы, которые регулируют отношение человека к природе, технике, материальным объектам.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. несоциальные</li> <li>2. социальные</li> <li>3. биологические</li> <li>4. коммуникативные</li> </ol> <p>5. Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 информация</li> <li>2. данные</li> <li>3. характеристика</li> <li>4. описание</li> </ol> <p>6. Сопоставьте между собой характеристики и понятия: социально автономные нормы Правила поведения, основанные на внутреннем убеждении личности правовые Правила поведения, установленные и охраняемые государством</p> <p>7. Правила поведения, установленные и охраняемые государством.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. правовые нормы</li> <li>2. социально автономные нормы</li> <li>3. желательные нормы</li> <li>4. регулируемые нормы</li> </ol> <p>8. Применение каких-либо неприятных или нежелательных мер в отношении человека в ответ на неповиновение, ошибку в действиях или некачественное выполнение поставленной задачи.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. наказание</li> <li>2. санкция</li> <li>3. поощрение</li> <li>4. взыскание</li> </ol> <p>9. Потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми, входящая в структуру потребности в лидерстве.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. потребность в аффилиации</li> <li>2. потребность в безопасности</li> <li>3. потребность в нравственном развитии</li> <li>4. потребность в личностном росте</li> </ol> <p>10. Впишите правильный ответ: лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум – это ... лидерство. рационально-легальное</p> <p>11. Впишите верный ответ: лидерство, проявляющееся в процессе взаимодействия при формировании мотивов, ценностей и целей последователей, которые в результате начинают действовать активнее и эффективнее, а группа стремится к достижению более высокой цели – это ... лидерство. трансформационное</p> <p>12. Выберите для каждой нормы верную характеристику:</p>
-----	--------	-------------------------------	---



		<p>         дозволяющие Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны          предписывающие Нормы, которые указывают на требуемое действие          рекомендательные Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их       </p> <p>         13. Предписывающие нормы указывают на:       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. требуемое действие</li> <li>2. возможность не исполнять советы</li> <li>3. варианты поведения</li> <li>4. варианты личностного развития</li> </ol> <p>         14. Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их, – это ... нормы. Впишите верный ответ.          рекомендательные       </p> <p>         15. Административные методы управления основываются на       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. законодательных и нормативных актах</li> <li>2. штрафных санкциях</li> <li>3. экономических интересах объектов управления</li> <li>4. воздействии на социально-бытовые условия работающих</li> </ol> <p>         16. Выберите группу общих методов управления       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. административные, экономические и социально-психологические</li> <li>2. воспроизводственные и маркетинговые</li> <li>3. законодательные и нормативные</li> <li>4. сетевые и балансовые</li> </ol> <p>         17. Самоменеджмент – это       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организация личной работы руководителя</li> <li>2. способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность</li> <li>3. самостоятельность в деятельности менеджера</li> <li>4. управление</li> </ol> <p>         18. Социально-психологические методы управления основываются       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. на воздействии на сознание и социальные условия</li> <li>2. на морально-психологическом климате</li> <li>3. на законодательных и нормативных актах</li> <li>4. на материальном интересе работников</li> </ol> <p>         19. Демократичному лидеру наиболее близки следующие качества окружения       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу</li> <li>2. личная преданность</li> <li>3. неустойчивость в принятии решений</li> <li>4. гибкость</li> </ol> <p>         20. Власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми       </p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационная</li> <li>2. коммуникационная</li> <li>3. управленческая</li> <li>4. авторитетная</li> </ol>
--	--	--

КМ6	Тест 2	ПК-1.2-31;ПК-1.2-У1;ПК-1.2-В1	<p>1. Человек, проявляющий качества лидера лишь в определенной, специализированной ситуации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ситуативный лидер</li> <li>2. постоянный лидер</li> <li>3. нежелательный лидер</li> <li>4. непоследовательный лидер</li> </ol> <p>2. Функция, которая позволяет человеку выходить за пределы самого себя, преодолевать свои границы и непрерывно развиваться.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. побудительная функция способности к целеполаганию</li> <li>2. регуляторная функция способности к целеполаганию</li> <li>3. побуждающая функция способности к целеполаганию</li> <li>4. воспитательная функция способности к целеполаганию</li> </ol> <p>3. Функция, которая проявляется в том, что индивид, строя свою деятельность соответственно логике заданных ею целей, приходит к собственным, «новым» целям, тем самым не только достигая нового результата в деятельности, но и продвигаясь по жизненному пути</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. побудительная функция способности к целеполаганию</li> <li>2. регуляторная функция способности к целеполаганию</li> <li>3. побуждающая функция способности к целеполаганию</li> <li>4. воспитательная функция способности к целеполаганию</li> </ol> <p>4. Фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяет, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. фильтр безопасности</li> <li>2. фильтр доверительности</li> <li>3. фильтр желательности</li> <li>4. фильтр опасности</li> </ol> <p>5. Фильтр, основная функция которого состоит в выявлении среди «безопасных» и «интересных» людей тех, перед которыми человек полностью может раскрыться.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. фильтр безопасности</li> <li>2. фильтр доверительности</li> <li>3. фильтр желательности</li> <li>4. фильтр опасности</li> </ol> <p>6. Лидер, к которому большинство членов группы испытывает симпатии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «идеальный» лидер</li> <li>2. «интуитивный» лидер</li> <li>3. «харизматичный» лидер</li> <li>4. «универсальный» лидер</li> </ol> <p>7. Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. эксперт</li> <li>2. универсал</li> <li>3. служитель</li> <li>4. новатор</li> </ol> <p>8. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «пожарный»</li> <li>2. «служитель»</li> <li>3. «идеал»</li> <li>4. «новатор»</li> </ol> <p>9. Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «служитель»</li> <li>2. «идеал»</li> <li>3. «новатор»</li> <li>4. «следователь»</li> </ol> <p>10. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. пассивно-позитивный</li> </ol>
-----	--------	-------------------------------	--

			<p>2. пассивно-негативный</p> <p>3. активный</p> <p>4. харизматичный</p> <p>11. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем.</p> <p>1. инициатор</p> <p>2. универсал</p> <p>3. служитель</p> <p>4. эксперт</p> <p>12. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы.</p> <p>1. совесть группы</p> <p>2. новатор</p> <p>3. инициатор</p> <p>4. служитель</p> <p>13. Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному.</p> <p>1. активно – позитивный</p> <p>2. активно – негативный</p> <p>3. пассивно – позитивный</p> <p>4. активно – агрессивный</p> <p>14. Лидер, организатор выполнения уже заданной программы.</p> <p>1. исполнитель</p> <p>2. новатор</p> <p>3. служитель</p> <p>4. эксперт</p> <p>15. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха.</p> <p>1. «патриарх»</p> <p>2. «царь»</p> <p>3. «служитель»</p> <p>4. «актер»</p> <p>16. Что является не типичным для режима слабого, безынициативного руководства?</p> <p>1. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю</p> <p>2. лидер/менеджер не обладает реальной властью</p> <p>3. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель</p> <p>4. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах</p> <p>17. Какая из характеристик руководителя максимально значима при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?</p> <p>1. профессиональные достижения</p> <p>2. авторитарные наклонности</p> <p>3. уровень образования</p> <p>4. самореализация</p> <p>18. Выберите качества, присущие лидеру-новатору в бизнесе</p> <p>1. стратегическое мышление</p> <p>2. восприимчивость к инициативе других</p> <p>3. настойчивость</p> <p>4. умение маневрировать</p> <p>5. умение проводить психологическое исследование</p> <p>19. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, — это</p> <p>1. власть наказания</p> <p>2. власть авторитета</p> <p>3. власть денег</p> <p>4. власть силы</p> <p>20. Авторитарный режим управления характеризуется тем, что</p> <p>1. менеджер имеет полную власть</p> <p>2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия</p> <p>3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя</p> <p>4. подчиненные могут высказать свое мнение</p> <p>21. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует</p>
--	--	--	--

			стиль его поведения, – это: 1. социальная позиция 2. социальная роль 3. статус индивида 4. правовое положение
--	--	--	---

КМ7	Тест 3	ПК-3.3-31;ПК-3.3-У1;ПК-3.3-В1	<p>1. Сохранение внутреннего динамического равновесия и способность преодолевать негативные внешние воздействия — это потребность в ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. безопасности</li> <li>2. материальном благе</li> <li>3. развитии</li> <li>4. общении</li> </ol> <p>2. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. власть</li> <li>2. насилие</li> <li>3. гипноз</li> <li>4. стремление</li> </ol> <p>3. Способы организации словесной и эмоциональной информации для достижения определенных изменений в сознании и поведении участников коммуникативного взаимодействия</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. психологические воздействия</li> <li>2. психологические взаимодействия</li> <li>3. психологические защиты</li> <li>4. общение</li> </ol> <p>4. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «артист»</li> <li>2. «миссионер»</li> <li>3. «дезертир»</li> <li>4. «соглашатель»</li> </ol> <p>5. Какое из определений будет верным?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Фильтр интереса» - это фильтр, который ограждает личность от переизбытка психологических контактов с различными людьми, от пресыщения человеческим общением, отделяя значимое взаимодействие от незначимого</li> <li>2. «Фильтр интереса» - это фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, опирается на стереотипные признаки, выявляя в облике партнера по взаимодействию потенциальную угрозу</li> </ol> <p>6. Выберите утверждение, являющееся правомерным для лидера</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. он ведет за собой</li> <li>2. он организует работу</li> <li>3. он просто существует</li> <li>4. он управляет</li> </ol> <p>7. Человек, который имеет возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. формальным лидером</li> <li>2. авторитарным лидером</li> <li>3. неформальным лидером</li> <li>4. безынициативным лидером</li> </ol> <p>8. Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных, – это _____ власть.</p> <p>референтная</p> <p>9. Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. согласие</li> <li>2. противоречие</li> <li>3. возражение</li> <li>4. соответствие</li> </ol> <p>10. Роли, которые зависят от места человека в системе субъективно переживаемых избирательно направленных взаимосвязей между членами группы, которые объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых ими друг на друга в</p>
-----	--------	-------------------------------	--

		<p>процессе совместной деятельности и общения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. психологические роли</li> <li>2. социальные роли</li> <li>3. экономические роли</li> <li>4. жизненные роли</li> </ol> <p>11. Верно ли заполнена таблица? Стили руководства (К Левин) Авторитарный Демократический Либеральный Сильные стороны Усиление мотивации работы персонала посредством его участия в управлении Приверженность оперативности и порядку, возможность предсказания результатов, организованность Позволяет начать дело так, как это видится и без вмешательства лидера Не верно</p> <p>12. Какому стилю руководства принадлежит следующая характеристика: происходит делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера? 1. Демократический 2. Авторитарный 3. Либеральный</p> <p>13. Какому стилю руководства принадлежит следующая характеристика: Предоставление группе возможности самоуправления 1. Демократический 2. Авторитарный 3. Либеральный</p> <p>14. Какому стилю руководства принадлежит следующая характеристика: имеется тенденция к сдерживанию индивидуальной инициативы 1. Демократический 2. Авторитарный 3. Либеральный</p> <p>15. Совокупность звеньев на определенной ступени иерархии называют ... 1. Уровнем управления 2. Структурой 3. Организационной структурой 4. Управляющей системой</p> <p>16. На каких двух уровнях может быть рассмотрен стиль управления, согласно представленной схеме? 1. Структура – отношения – стиль 2. Личность – отношения – стиль 3. Стиль – структура – личность 4. Отношения – личность - ситуация</p> <p>17. Принципы управления можно разделить на три группы: 1. общие и структурно–функциональные принципы управления производством 2. принципы управления людьми 3. принципы, способствующие формированию личности менеджера-руководителя 4. принципы, способствующие личностному развитию участников коллектива</p> <p>18. В современных теориях управления выделяют следующие три группы методов: 1. организационно-административные методы управления 2. экономические методы управления 3. социально-психологические методы управления 4. культурологические методы управления</p> <p>19. Соотнесите между собой название групп методов управления и их характеристики: организационно-административные Основаны на прямых директивных распоряжениях экономические Базируются на использовании экономического стимулирования, ориентированного на формирование экономической заинтересованности работников в конечных результатах деятельности</p>
--	--	---

			<p>социально-психологические Способствуют улучшению микроклимата в организации и используемые для повышения социальной активности сотрудников</p> <p>20. Верно ли, что стремление доминировать над другими может проявляться в виде агрессии?</p> <p>верно</p>
--	--	--	--

КМ8	Тест 4	ПК-1.1-31;ПК-1.1-У1;ПК-1.1-В1;ПК-1.2-31;ПК-1.2-У1;ПК-1.2-В1;ПК-3.3-31;ПК-3.3-У1;ПК-3.3-В1	<p>1. Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда жизнь протекает гладко и без рефлексии и приносит чувство удовлетворения, не побуждая к раздумьям о ее смысле.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. неосознанная удовлетворенность</li> <li>2. осознанная удовлетворенность</li> <li>3. неосознанное понимание смысла жизни</li> <li>4. неосознанное восприятие своей личности</li> </ol> <p>2. Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда человек испытывает чувство отсутствия смысла и активно, осознанно и целенаправленно этот смысл ищет.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. осознанная неудовлетворенность</li> <li>2. неосознанная неудовлетворенность</li> <li>3. осознание смысла жизни</li> <li>4. осознание своего «Я»</li> </ol> <p>3. Разработчик долгосрочных планов деятельности, а также методов и средств, при помощи которых группа достигает целей.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. планировщик</li> <li>2. регулировщик</li> <li>3. инициатор</li> <li>4. новатор</li> </ol> <p>4. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. пространство потребностей</li> <li>2. пространство мотивов</li> <li>3. пространство целей</li> <li>4. пространство мыслей</li> <li>5. Соотнесите между собой определения лидера и их характеристики</li> </ol> <p>«Патриарх» это лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одно-временно чувство любви и страха  «Тиран» это лидер, в отношении к которому доминирует чувство страха  «Синтезатор» это лидер, выделяющий главное среди второстепенного и ненужного  «Утешитель» это лидер, готовый всегда поддержать и помочь своему подчиненному</p> <p>6. Верны ли следующие характеристики понятий:  Формальный статус – это значимость, влияние, престижность позиции, которая обусловлена нормативно предписанными правами и обязанностями (авторитет должности)  правда  Неформальный статус – это степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его общественными достижениями ложь</p> <p>7. Выберите верное определение понятия «Экспертная власть»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. это власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет своей компетентности</li> <li>2. это власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми</li> </ol> <p>8. Перечислите характерные типы менеджеров, согласно Мак-Клеланду</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти</li> <li>2. «открытые» менеджеры</li> <li>3. социально активные менеджеры</li> <li>4. «закрытые менеджеры»</li> </ol> <p>9. Верно ли следующее определение: Потребность в аффилиации – это желание получить нечто труднодостижимое, добиться высоких результатов в деятельности или превзойти в чем-то других людей?  Ложь</p> <p>10. Валентность вознаграждения – это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. мера ценности или приоритетности</li> <li>2. нерегулярность</li> <li>3. открытость</li> </ol>
-----	--------	---	---



			<p>4. индивидуальная направленность</p> <p>11. Верно ли следующее определение: Потребность в достижении (успехе) – это потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми, входит в структуру потребностей в лидерстве? Ложь</p> <p>12. Пример – это поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания. Верно</p> <p>13. Нормы морали – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормы поведения человека, возникающие из морали. Их исполнение является моральным долгом, их нарушение является источником моральной вины.</li> <li>2. правила поведения с точки зрения философского понимания добра</li> <li>3. правила поведения с точки зрения философского понимания зла</li> <li>4. исторически сложившаяся система требований</li> </ol> <p>14. Какой классификации лидерства, согласно Р. Стогдиллу, принадлежит следующее утверждение: лидер определяет групповую структуру, атмосферу, идеологию и групповые интересы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство как центр групповых интересов</li> <li>2. Лидерство как проявления личностных черт</li> <li>3. Лидерство как искусство достижения согласия</li> <li>4. Лидерство как инструмент достижения цели или результата</li> </ol> <p>15. Какой классификации лидерства, согласно Р. Стогдиллу, принадлежит следующее утверждение: выявление оптимального набора личностных черт, позволяющих человеку успешно добиваться и удерживать лидерские позиции</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство как центр групповых интересов</li> <li>2. Лидерство как проявления личностных черт</li> <li>3. Лидерство как искусство достижения согласия</li> <li>4. Лидерство как инструмент достижения цели или результата</li> </ol> <p>16. Какой классификации лидерства, согласно Р. Стогдиллу, принадлежит следующее утверждение: делается акцент на обязательно присущем эффективному лидеру умении добиваться согласия, консенсуса, лояльности и сотрудничества со стороны ведомых, умения улаживать конфликты</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство как центр групповых интересов</li> <li>2. Лидерство как проявления личностных черт</li> <li>3. Лидерство как искусство достижения согласия</li> <li>4. Лидерство как инструмент достижения цели или результата</li> </ol> <p>17. Какой классификации лидерства, согласно Р. Стогдиллу, принадлежит следующее утверждение: эффективность лидерства напрямую связывается с достижением результатов и удовлетворением потребностей группы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство как центр групповых интересов</li> <li>2. Лидерство как проявления личностных черт</li> <li>3. Лидерство как искусство достижения согласия</li> <li>4. Лидерство как инструмент достижения цели или результата</li> </ol> <p>18. Какой критерий является общим для выявления лидеров?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. фактор влияния, оказываемого личностью на членов группы</li> <li>2. фактор взаимодействия членов группы</li> <li>3. фактор авторитета личности в группе</li> <li>4. фактор управления членами группы</li> </ol> <p>19. ... считал, что стремление к власти (доминирование над другими) – основная движущая сила поведения и деятельности человека</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. З. Фрейд;</li> <li>2. К. Хорни;</li> <li>3. А. Адлер;</li> <li>4. Э. Фромм.</li> </ol> <p>20. Выберите основные качества лидера:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самоуверенность</li> <li>2. Энергия и упорство</li> <li>3. Обаяние, харизма</li> <li>4. Завышенные требования к себе и окружающим</li> </ol> <p>21. Выберите основные качества лидера:</p>
--	--	--	--

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Скрытность</li> <li>2. Умение убеждать</li> <li>3. Инициативность</li> <li>4. Ответственность</li> </ol>
<b>5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)</b>			
Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Контрольная работа	ПК-1.1-З1;ПК-1.1-У1;ПК-1.1-В1;ПК-1.2-З1;ПК-1.2-У1;ПК-1.2-В1;ПК-3.3-З1;ПК-3.3-У1;ПК-3.3-В1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущностные характеристики лидерства.</li> <li>2. Роль лидерства в организации.</li> <li>3. Традиционные подходы к лидерству.</li> <li>4. Ситуационные подходы к лидерству.</li> <li>5. Новые теории лидерства.</li> <li>6. Личность лидера.</li> <li>7. Мотивация лидерства.</li> <li>8. Личность лидера.</li> <li>9. Группы, команды и командообразование.</li> <li>10. Особенности взаимодействия людей в группе.</li> <li>11. Лидерство в условиях конфликтных ситуаций.</li> <li>12. Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера.</li> <li>13. Системное мышление и этика лидера.</li> <li>14. Мотивация соратников лидера.</li> <li>15. Планирование как функция лидера в организации.</li> <li>16. Стиль управления.</li> <li>17. Имидж лидера</li> <li>18. Глобальное лидерство и национальные культуры.</li> <li>19. Компетенции современного лидера.</li> <li>20. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.</li> <li>21. Межкультурные коммуникации в организации.</li> <li>22. Деловое общение. Вербальные и невербальные средства общения.</li> <li>23. Управление конфликтами в организации.</li> <li>24. Политическое лидерство.</li> <li>25. Психология лидерства.</li> </ol>
<b>5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)</b>			
Экзамен по дисциплине не предусмотрен.			

**5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)**

Условие получения зачета - выполнение всех видов запланированных работ:

- тестирования (более 60% правильных ответов в каждом из них)
- контрольной работы

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

Подготовленная и оформленная в соответствии с требованиями контрольная работа оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);
- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);
- личные заслуги автора (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);
- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)
- культура оформления материалов работы (соответствие всем стандартным требованиям);
- знания и умения на уровне требований данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;
- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, способность к обобщению);
- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов);
- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа оценивается по системе зачтено/не зачтено, о чем делается соответствующая запись.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

**6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ****6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	С.Д.Резник, И.А.Игошина, К.М.Кухарев	Управление персоналом: практикум: игры, тесты, конкретные ситуации: Учеб. пособи		М.: ИНФРА-М, 2002.,
Л1.2	Зубанова, Л.Б.	Социология лидерства: методические основы исследования личностного влияния : Учебное пособие		ЧГАКИ, 2011, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=492759">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=492759</a>
Л1.3	Яхонтова, Е.С.	Основы межличностного лидерства : Учебное пособие		Евразийский открытый институт, 2011, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90802">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90802</a>
Л1.4	Камнева, Е.В.	Тренинг командообразования и групповой работы:: Учебник для магистратуры		Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2019, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=576048">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=576048</a>
Л1.5	Ридецкая, О.Г.	Эффективное лидерство: Хрестоматия		Директ-Медиа, 2012, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117872">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117872</a>
Л1.6	В.А.Спивак	Лидерство: Учебник		Юрайт, 2019,

**6.1.2. Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Ю.Н.Лапыгин	Теория менеджмента: Учебн.пособие		М.: Рид Групп, 2011,
Л2.2	Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломанидина	Организационное поведение: Учебник		М.: ИНФРА-М, 2010,

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л2.3	А.А.Литвинюк	Организационное поведение: Учебник		М.: Юрайт, 2012,
Л2.4	С.Д.Резник	Организационное поведение: Учебник		М.: ИНФРА-М, 2009,
Л2.5	С.В.Иванова и др	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации : Учбное пособие		М.: Альпина Паблишер, 2012,
Л2.6	Под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н. Громовой	Организационное поведение: Учебник		СПб.: Питер, 2010,
Л2.7	П.У.Бендер, Э. Хеллман	Лидерство изнутри: Учебное пособие		Мн.: Попурри, 2005,
Л2.8	Кен Бланшар	Лидерство к вершинам успеха: учебник		Спб.: Питер, 2011,
Л2.9	Незоренко, Т.К.	Стили руководства и их влияние на формирование морально-психологического климата в коллективе: Монография		Лаборатория книги, 2010, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=89721">http://biblioclub.ru/index.php? page=book&amp;id=89721</a>

### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л3.1	Торшина А.В.	Лидерство: Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся по направлениям 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» всех профилей и форм обучения		НФ НИТУ "МИСиС", 2019, <a href="http://elibrary.misis.ru">http://elibrary.misis.ru</a> ; <a href="http://www.nf.misis.ru">www.nf.misis.ru</a>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	Научная электронная библиотека Elibrary	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>
Э2	Научная электронная библиотека «Киберлинка»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
Э3	НФ НИТУ «МИСиС»	<a href="http://nf.misis.ru/">http://nf.misis.ru/</a>

### 6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	WinPro 10 RUSUpgrdOLVNLEachAcdmcAP
П.2	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Раширенный Rus Edition 150 -249 Node 1y EDU RNW Lic.
П.3	Microsoft Teams

### 6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

И.1	1.Информационно-правовая система Гарант;
И.2	2.Справочная правовая система КонсультантПлюс.

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
134	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий	Комплект учебной мебели на 40 мест для обучающихся, 1 стационарный компьютер для преподавателя с выходом в интернет, проектор, экран на штативе, доска аудиторная меловая, веб камера Logitech, колонки, лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web.

133	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий	Комплект учебной мебели на 56 мест для обучающихся, 1 стационарный компьютер для преподавателя с выходом в интернет, проектор, экран настенный, доска аудиторная меловая, веб камера Logitech, колонки, лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web.
-----	--	---

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Освоение дисциплины предполагает как проведение традиционных аудиторных занятий, так и работу в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), в электронном курсе по дисциплине. Электронный курс позволяет использовать специальный контент и элементы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. используется преимущественно для асинхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети "Интернет".

Чтобы эффективно использовать возможности ЭИОС, а соответственно и успешно освоить дисциплину, нужно:

- 1) зарегистрироваться на курс;
- 2) ознакомиться с содержанием курса, вопросами для самостоятельной подготовки, условиями допуска к аттестации, формой промежуточной аттестации (зачет/экзамен), критериями оценивания и др.;
- 3) изучать учебные материалы, размещенные преподавателем. В т.ч. пользоваться литературой, рекомендованной преподавателем, переходя по ссылкам;
- 4) пользоваться библиотекой, в т.ч. для выполнения письменных работ (контрольные работы);
- 5) ознакомиться с содержанием задания к письменной работе, сроками сдачи, критериями оценки. В установленные сроки выполнить работу(ы), подгрузить файл работы для проверки. Рекомендуется называть файл работы следующим образом (название предмета (сокращенно), группа, ФИО, дата актуализации (при повторном размещении)). Например, Лидерство\_Иванов\_И.И.\_БМТ-19з\_20.04.2020. Если работа содержит рисунки, формулы, то с целью сохранения форматирования ее нужно подгружать в pdf формате.

Работа, размещаемая в электронном курсе для проверки, должна:

- содержать все структурные элементы: титульный лист, введение, основную часть, заключение, список источников, приложения (при необходимости);
- быть оформлена в соответствии с требованиями.

Преподаватель в течение установленного срока (не более десяти дней) проверяет работу и размещает в комментариях к заданию рецензию. В ней он указывает как положительные стороны работы, так замечания. При наличии в рецензии замечаний и рекомендаций, нужно внести поправки в работу, подгрузить ее заново для повторной проверки. При этом важно следить за сроками, в течение которых должно быть выполнено задание. При нарушении сроков, указанных преподавателем возможность подгрузить работу остается, но система выводит сообщение о нарушении сроков. По окончании семестра загрузить работу не получится;

- 6) пройти тестовые задания, освоив рекомендуемые учебные материалы;
  - 7) отслеживать свою успеваемость;
  - 8) читать объявления, размещаемые преподавателем, давать обратную связь;
  - 9) создавать обсуждения и участвовать в них (обсуждаются общие моменты, вызывающие вопросы у большинства группы).
- Данная рубрика также может быть использована для взаимной проверки;
- 10) проявлять регулярную активность на курсе.

Преимущественно для синхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет» используется Microsoft Teams (MS Teams). Чтобы полноценно использовать его возможности нужно установить приложение MS Teams на персональный компьютер и телефон. Старостам нужно создать группу в MS Teams.

Участие в группе позволяет:

- слушать лекции;
- работать на практических занятиях;
- быть на связи с преподавателем, задавая ему вопросы или отвечая на его вопросы в общем чате группы в рабочее время с 9.00 до 17.00;
- осуществлять совместную работу над документами (вкладка «Файлы»).

При проведении занятий в дистанционном синхронном формате нужно всегда работать с включенной камерой.

Исключение – если преподаватель попросит отключить камеры и микрофоны в связи с большими помехами. На аватарках должны быть исключительно деловые фото.

При проведении лекционно-практических занятий ведется запись. Это дает возможность просмотра занятия в случае невозможности присутствия на нем или при необходимости вновь обратиться к материалу и заново его просмотреть.