

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.03.2021 13:04:38

Уникальный программный ключ:

5258223550ea71beeb23726a16090d44b53d0786abb8255891f268f915a1351fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
Д.Э.Н., доцент Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
«19» «апрель» 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«ЛИДЕРСТВО И ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Яковенко Н.Ю.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13
Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10
Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Яковенко Н.Ю.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование навыков и умений, необходимых для успешной работы в команде профессионалов; выработать у них лидерские качества, научить студентов разбираться в вопросах группового поведения, умение работать с людьми, грамотно управлять командной работой сотрудников организации.

Задачи:

Задачами дисциплины являются:

- изучение концепций, принципов, требований и функций лидерства;
- изучение современных подходов к организации труда на предприятии, применяемые в отечественной и зарубежной практике;
- формирование знания специфических для стран национальных особенностей практики менеджмента и лидерства, развитие умений использовать их как конкурентные преимущества организации;
- формирование, развитие и совершенствование профессиональных навыков менеджера (принятия решений, управления конфликтами и стрессами, формирования команд, эффективного осуществления коммуникаций и др.);
- выработка лидерских качеств и навыков и их совершенствование;
- стимулирование к самостоятельному изучению современной учебной и научной литературы и проведение учебно-исследовательской работы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРО- ГРАММЫ (ОПОП)

2.1 Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

«Лидерство и формирование команды» относится к дисциплинам по выбору вариативной части (Б.1.В.ДВ.05.02) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Современные проблемы управления персоналом
	1. Психология труда
Требования к предварительной подготовке обучающихся	знать: теории и типологии социального лидерства; сущность и проявления социального лидерства в социальной среде; особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности в социаль-

	<p>ной сфере; основы разработки и использования условий и методов развития и поддержки социального лидерства в управленческой деятельности.</p> <p>уметь: определять стиль лидерства, выявляя в данном контексте специфические черты руководителя; устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.</p> <p>Владеть распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей социальной сферы; формирования лидерских качеств управленческой деятельности.</p>
--	---

Преподавание курса «Лидерство и формирование команды» неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Знать: методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений
		Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
		Владеть: способами действовать в нестандартных ситуациях
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
		Уметь: толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
		Владеть: готовность руководить коллективом в сфере

		своей профессиональной деятельности
ПК-8	способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знать: методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры
		Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
		Владеть: способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры
ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Знать: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
		Уметь: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
		Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.
ПК-35	владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Знать: методы организации управления конфликтами и стрессами
		Уметь: применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами
		Владеть: навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр (курс) изучения дисциплины	3	2
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	54	22
Аудиторные занятия (всего)	32	12
В том числе:		
Лекции	10	2
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	22	10
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	20	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	4
Консультации согласно графику кафедры	16	2
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)	-	-
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)		
Самостоятельная работа обучающихся	56	86
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	2
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	13	5
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	19	51
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к зачету	8	8

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	40	4	10	8	18	38	1	5	20	12
1. Лидерство и менеджмент	6	1	2	<i>Консультации</i>	3	5	1	1	<i>Консультации</i>	3
2. Высокоэффективное лидерство	6	1	2		3	4	-	1		3
3. Технологии оценки лидерских компетенций	6	1	2		3	4	-	1		3
4. Характеристики рабочей команды	6	1	2		3	5	-	2		3
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	8	-	2		6	-	-	-		-
Модуль 2. «Команда, управление командой»	46	6	12	8	20	38	1	5	20	12
1. Высокопроизводительные команды	6	1	2	<i>Консультации</i>	3	3	-	1	<i>Консультации</i>	2
2. Создание команды	6	1	2		3	3	-	-		3
3. Совершенствование командных процессов	7	2	2		3	5	1	1		3
4. Групповая динамика	6	1	2		3	4	-	2		2
5. Продуктивный подход к кригике.	6	1	2		3	3	-	1		2
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	7	-	2	5	-	-	-	-		
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	<i>10</i>	-	-	-	<i>10</i>	<i>20</i>	-	-	-	<i>20</i>
<i>Зачет</i>	<i>12</i>	-	-	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	-	-	<i>4</i>	<i>8</i>

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	40	4	10	8	18	38	2	4	20	12
1.Лидерство и менеджмент	6	1	2	<i>Консультации</i>	3	5	1	1	<i>Консультации</i>	3
1.1. Теории черт и поведенческие теории. Организационное лидерство.	2	1	-		1	2	1	-		1
1.2. Теория обмена между лидером и рядовым членом. Ситуационная теория лидерства Фидлера. Теория лидерства «путь –цель» Р. Хауса.	2	-	1		1	2	-	1		1
1.3. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда. Заменители лидерства. Теория атрибуции и лидерство	2	-	1		1	1	-	-		1
2. Высокоэффективное лидерство.	6	1	2		3	4	-	1		3
2.1.. Современные теории лидерства. Харизматические подходы. Трансформационное лидерство.	3	1	1		1	2	-	1		1
2.2. Экспертное лидерство. Лидерство в командах с высоким уровнем исполнения.	3	-	1		2	2	-	-		2
3. Технологии оценки лидерских компетенций.	6	1	2		3	4	-	1		3
3.1. Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение.	1	1	-		-	1	-	1		-
3.2.. Возможности и ограничения в развитии лидерских компетенций.	2	-	1		1	1	-	-		1
3.3. Модель лидерства и специфика деятельности.	2	-	1		1	1	-	-		1
3.4. Использование интервью для оценки лидерских компетенций.	1	-	-		1	1	-	-		1
4. Характеристики рабочей команды.	6	1	2		3	5	1	1		3
4.1.. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования, дизайна и развития команд в современных организациях.	2	1	-		1	2	1	-		1
4.2. Описание психологических теорий, посвященных анализу процессов групповой динамики	2	-	1		1	1,5	-	0,5		1
4.3. Сведения из общей теории управления, относящиеся к	2	-	1	1	1,5	-	0,5	1		

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
организационным структурам, договорным отношениям и эффективному планированию совместной деятельности										
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5	-	2		3	-	-	-		-
Модуль 2. «Команда, управление командой»	46	6	12	8	20	38	2	4	20	12
1. Высокопроизводительные команды	6	1	2	<i>Консультации</i>	3	3	-	1	<i>Консультации</i>	2
1.1. Типы команд. Природа командной работы. Разнообразие и производительность команды.	2	1	-		1	1	-	1		-
1.2. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде. Командные цели.	2	-	1		1	1	-	-		1
1.3. Частные форма командной работы. Временные команды. Договоры в командах.	2	-	1		1	1	-	-		1
2. Создание команды.	6	1	2		3	3	-	-		3
2.1. Правила командной работы.	1	1	-		-	0,5	-	-		0,5
2.2.. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).	1	-	-		1	0,5	-	-		0,5
2.3. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения	1	-	1		-	0,5	-	-		0,5
2.4. Шаги по формированию команды.	1	-	-		1	0,5	-	-		0,5
2.5. Методы формирования команды.	1	-	1		-	0,5	-	-		0,5
2.6. Проблемы, связанные с приходом новых членов.	1	-	-		1	0,5	-	-		0,5
3. Совершенствование командных процессов.	7	2	2		3	5	1	1		3
3.1. Проблемы, связанные с приходом новых членов.	1	1	-		-	2	1	-		1
3.2.. Как управлять выполнением задания и сохранением группы. Сплоченность команды.	2	1	-		1	1	-	1		-
3.3. Позитивные нормы. Конформность по отношению к существующим нормам.	2	-	1	1	1	-	-	1		
3.4. Управление сплоченностью	2	-	1	1	1	-	-	1		

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
команды.										
4. Групповая динамика	6	1	2		3	4	1	1		2
4.1. Стадии развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза.	2	1	-		1	2	1	-		1
4.2. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности.	2	-	1		1	1	-	1		-
4.3. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.	2	-	1		1	1	-	-		1
5. Продуктивный подход к критике	6	1	2		3	3	-	1		2
5.1. Заключение соглашения.	1	-	-		1	-	-	-		-
5.2. Выслушивание критики.	1	-	-		1	1	-	-		1
5.3. Передача критики своими словами.	1	-	1		-	-	-	-		-
5.4. Выделение аспектов критики, достойных внимания.	1	-	1		-	1	-	-		1
5.5. Объяснение собственного поведения. Подведение итогов	2	1	-		1	1	-	1		-
<i>Итоговое занятие по модулю2</i>	5	-	2		5	-	-	-		-
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	16	-	-	4	8

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.					Форма контроля знаний	Количество баллов, min	Количество баллов, max
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа			
Всего по дисциплине			108	10	22	20	56	зачет	51	100
1. Входной рейтинг									2	5
2. Рубежный рейтинг								Тестовый контроль	31	60
Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»			40	4	10	8	18			25
1.	Лидерство и менеджмент	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Тестирование		4
2.	Высокоэффективное лидерство	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Ситуационные задачи		4
3.	Технологии оценки лидерских компетенций	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Ситуационные задачи		5
4.	Характеристики рабочей команды	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Тестирование		5
Итоговое занятие по модулю 1			8	-	2		6	Тестовый контроль		7

								троль		
Модуль 2. «Команда, управление командой»			46	6	12	10	18			25
5.	Высокопроизводительные команды	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Ситуационные задачи		3
6.	Создание команды	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Тестирование		3
7.	Совершенствование командных процессов	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	7	2	2		3	Ситуационные задачи		4
8.	Групповая динамика	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Тестирование		4
9.	Продуктивный подход к критике.	ОК-2 ОПК-2 ПК-8, ПК-16, ПК-35	6	1	2		3	Тестирование		4
Итоговое занятие по модулю 2			5	-	2		3	Тестовый контроль		7
4. Творческий рейтинг			10	-	-		10	Участие в конференциях, конкурсах	3	5
5. Выходной рейтинг			12	-	-	4	8	зачет	15	30

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на зачете

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Социология и психология управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / Е.В. Нежелченко, Н.Н. Новикова; БелГСХА им. В.Я. Горина.- Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Гоина, 2012.-125с.
http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=12231268487672714&Image_file_name=Ekonom%5CNegelchenko%5FSotciolog%5Fpsiholo%5Fupravlen%2Epdf&mfn=38931&FT_REQUEST=%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F&CODE=125&PAGE=1

6.2. Дополнительная литература

1. Лидерство и формирование команды [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки магистров 38.04.03 - Управление персоналом / Белгородский ГАУ ; сост.: А. А. Белов, Е. В. Нежелченко. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 115 с.
http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=12261868487632411&Image_file_name=Only%5Fin%5FEC%5CLiderstvo%5Fformirovanie%5Fkomandyi%2EMagistryi%2Epdf&mfn=52700&FT_REQUEST=%D0%9B%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B8%20%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение расчетно-графических заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; индивидуальные расчеты по методическим указаниям к изучению дисциплины, решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету), консультации преподавателя.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и

анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания студентов структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. Каждая лекция охватывает определенную тему курса и представляет собой логически вполне законченную работу. Лекционный материал снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических

заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

1. УМК по дисциплине «Лидерство и формирование команды» – Режим доступа: <https://www.do.belgau.edu.ru> -(логин, пароль)

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html> - лидерство. Эффективный лидер
2. <http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
3. <http://psyfactor.org/> - Пси-фактор. Центр практической психологии
4. [Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ http://www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/)
5. [Справочно – правовая система Гарант/ http://www.garant.ru/](http://www.garant.ru/)

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

- Microsoft Word 2010;
- Microsoft Excel 2010;
- Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i> Столы, стулья, доска настенная, кафедра, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудио-система.</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**</p>	<p>Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную инфор-</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду</p>

<p>мационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру).</p> <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>
--	--

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**</p>	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. -Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA</p>

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019

- с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
 - ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
 - ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20___ / 20___ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Лидерство и формирование команды

дисциплина (модуль)

38.04.03 Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра _____
от _____ № _____	от _____ № _____
<small>Дата</small>	<small>дата</small>

Методическая комиссия экономического факультета

«___» _____ 20___ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ А.И. Черных

Декан экономического факультета _____ Т.И. Наседкина

«___» _____ 20___ г

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине «Лидерство и формирование команды»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства			
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация		
ОК-2	<i>Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</i>	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль	Итоговое тестирование Вопросы к зачету		
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»			Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способами действовать в нестандартных ситуациях	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету		
		ОПК-2	<i>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессио-</i>	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
				Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»		

	<i>нальные и культурные различия.</i>	Третий этап (высокий уровень)	Владеть: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
<i>ПК-8</i>	<i>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</i>	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории» Модуль 2. «Команда, управление командой»	Тестовый контроль Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
<i>ПК-16</i>	<i>Владение навыками анализа</i>	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы анализа морально-	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Тестовый контроль	Итоговое тестирование

	<i>морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</i>	вень	психологического климата и состояния организационной культуры.	Модуль 2. «Команда, управление командой»		ние Вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
				Модуль 2. «Команда, управление командой»		
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Тестовый контроль Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету		
		Модуль 2. «Команда, управление командой»				
ПК-35	<i>Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы организации управления конфликтами и стрессами	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Тестовый контроль	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
				Модуль 2. «Команда, управление командой»		
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету
Модуль 2. «Команда, управление командой»						
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению	Модуль 1. «Лидерство и команда как категории»	Тестовый контроль Решение ситуационных задач	Итоговое тестирование Вопросы к зачету		
		Модуль 2. «Команда, управление командой»				

			конфликтами и стрессами			
--	--	--	-------------------------	--	--	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
ОК-2	<i>Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</i>	<i>Способность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения не сформирована.</i>	<i>Частично владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</i>	<i>Владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</i>	<i>Свободно владеет способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</i>
	Знать: методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений	Допускает грубые ошибки при изложении методов действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений	Может изложить методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений	Знает методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений	Аргументировано излагает методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений
	Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Не умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Частично умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Способен самостоятельно действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
	Владеть: способами действовать в нестандартных ситуациях	Не владеет способами действий в нестандартных ситуациях	Частично владеет способами действий в нестандартных ситуациях	Владеет способами действий в нестандартных ситуациях	Свободно владеет способами действий в нестандартных ситуациях

			туациях		ситуациях
ОПК-2	<i>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>	<i>Способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована.</i>	<i>Частично владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>	<i>Владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Свободно владеет способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</i>
	Знать: методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Допускает грубые ошибки при изложении методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Может изложить методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Знает методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Аргументировано излагает методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
	Уметь: толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Не умеет толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Частично умеет толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен самостоятельно толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеть: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Не владеет готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Частично владеет готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Владеет готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Свободно владеет готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности

			НОСТИ		НОСТИ
ПК-8	<i>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</i>	<i>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру не сформирована.</i>	<i>Частично владеет способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</i>	<i>Владеет способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</i>	<i>Свободно владеет способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</i>
	Знать: методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Допускает грубые ошибки при изложении методики профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методики поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Может изложить методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Знает методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	Аргументировано излагает методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры

	<p>Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Не умеет обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Частично умеет обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Способен самостоятельно обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>
	<p>Владеть: способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p>	<p>Не владеет способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p>	<p>Частично владеет способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры и</p>	<p>Владеет способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p>	<p>Свободно владеет готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности</p>
ПК-16	<p><i>Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</i></p>	<p><i>Способность владения навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры не сформирована.</i></p>	<p><i>Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i></p>	<p><i>Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i></p>	<p><i>Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</i></p>

	Знать: методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Допускает грубые ошибки при изложении методов анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Может изложить методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Знает методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Аргументировано излагает методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Уметь: применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Не умеет применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Частично умеет применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Способен применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Способен самостоятельно применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.	Не владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Частично владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Свободно владеет навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-35	<i>Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управле-</i>	<i>Не владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, соци-</i>	<i>Частично владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, соци-</i>	<i>Владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-</i>	<i>Свободно владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, соци-</i>

	<i>нию конфликтами и стрессами</i>	<i>профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>	<i>профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</i>
	Знать: методы управления конфликтами и стрессами	Допускает грубые ошибки при изложении методов управления конфликтами и стрессами	Может изложить методы анализа управления конфликтами и стрессами	Знает методы управления конфликтами и стрессами	Аргументировано излагает методы управления конфликтами и стрессами
	Уметь: применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами	Не умеет применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами культуры	Частично умеет применять на практике методы управления конфликтами и стрессами	Способен применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами	Способен самостоятельно применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами
	Владеть: навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Не владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Частично владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Свободно владеет навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Понятие и основные свойства организационной культуры
2. Понятие и функции организационной культуры
3. Принципы организационной культуры
4. Процесс формирования организационной культуры
5. Уровни изучения организационной культуры
6. Стратегии изучения организационной культуры
7. Субкультуры в организациях
8. Роль и место оргкультуры в системе управления человеческими ресурсами
9. Элементы и характеристики организационной культуры
10. Миссии и девизы компании
11. Организационный климат
12. Имидж организации и его формирование
13. Репутация компании
14. Символы, обряды, мифы и легенды в компании
15. Цели и целеполагание различных типов организационных культур
16. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала.
17. Корпоративный кодекс компании.
18. Организационная культура и удовлетворенность трудом
19. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании
20. Методы недирективного сокращения персонала
21. Мотивация персонала как элемент культуры компании
22. Мотивация персонала различных организационных культурах
23. Понятие коммуникации. Общие требования к эффективным коммуникациям
24. Виды коммуникаций, предпочитаемые культурами
25. Системы оценки результативности персонала
26. Аттестация персонала
27. Набор и отбор персонала, качества работников наиболее подходящие для успешно адаптации в различных культурах.
28. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
29. Мотивация, потребность мотив, стимул, механизм мотивации персонала, методы выработки воздействия.
30. Понятие вознаграждения, принципы системы вознаграждения, факторы демотивации персонала.
31. Нетрадиционные методы мотивации.

32. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
33. Социализация, индивидуализация, реакция сотрудника на перемены.
34. Обучение персонала различных организационных культур.
35. Отличительные особенности обучающихся организаций, определение потребности персонала в обучении.
36. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
37. Оценка труда, оценка персонала, выбор методов оценки персонала в зависимости от организационной культуры компании.
38. Этапы проведения аттестации, самооценка сотрудника, оценка сотрудника руководителем, оценка сотрудника экспертами.
39. Постаттестационное собеседование.
40. Организационные решения по итогам аттестации.

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): методы действий в нестандартных ситуациях; методы принятия решений; методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; методику профилактики конфликтов в кросскультурной среде; методику поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры; методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; методы организации управления конфликтами и стрессами.

Тестовые задания для порогового уровня

1. **Группа, возникающая стихийно и добровольно на основе межличностных отношений – ... группа**
 - а) большая
 - б) референтная
 - в) формальная
 - г) неформальная

- 2. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров**
 - а) предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными
 - б) строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их распределение ролей управления и подчинения
 - в) стимулирование персонала организации
 - г) **нацеливание его на решение определенных задач**
 - д) **забота о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены**
- 3. Групповая сплоченность выражается в ...**
 - а) содержании совместной деятельности
 - б) стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач
 - в) характере групповых коммуникаций
 - г) исполнении функций, которые выполняют члены группы
- 4. Причины возникновения малой группы**
 - а) смысл жизни
 - б) престижность профессии
 - в) потребности в общении
 - г) чувства принадлежности, взаимопомощи, взаимной защиты
 - д) социальные установки
- 5. Наиболее устойчивая малая группа**
 - а) диада
 - б) группы с четным количеством человек
 - в) группа до 15 человек
 - г) группы с нечетным количеством человек
- 6. Конформизм означает ...**
 - а) устойчивость к групповому давлению
 - б) полное отрицание группы, ее норм и мнений
 - в) сознательное самоопределение в группе
 - г) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
- 7. Формальный лидер ...**
 - а) выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам
 - б) вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность
 - в) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий
- 8. Основатель школы групповой динамики**
 - а) Б. Такмен
 - б) Джекоб Морено
 - в) Чарльз Кули
 - г) Курт Левин
- 9. Групповые цели определяются ...**

- а) совокупностью целей каждого члена группы
- б) целями лидера группы
- в) внешней средой
- г) социальной организацией, в которую включена малая группа

10. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен ...

- а) не вмешиваться в ход обсуждения
- б) настоять на своем мнении
- в) контролировать ход процесса

11. Формальные группы – это группы, в которых ...

- а) основной характеристикой является пространственная близость и малочисленный состав
- б) нечетко выражена цель совместной деятельности
- в) ценности группы играют в жизни личности роль эталона
- г) поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации

12. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является ...

- а) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека
- б) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения
- в) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения
- г) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации

13. Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой ...

- а) человек контактирует наиболее эффективно
- б) человеку удобно и приятно контактировать
- в) человек сталкивается во время своей работы

14. Сущность приемлемости роли

- а) Полное удовлетворение своей деятельностью
- б) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
- в) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
- г) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата

15. Комбинация факторов, порождающая много проблем в отношениях между членами группы

- а) все перечисленные
- б) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда

- в) низкая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
г) высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% *От 16 баллов и/или «отлично»*

70 – 89 % *От 12 до 15 баллов и/или «хорошо»*

50 – 69 % *От 9 до 11 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 50 % *От 0 до 8 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; применять на практике методы анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; применять на практике методы организации управления конфликтами и стрессами.

Перечень ситуационных задач для продвинутого уровня

1. Командная игра «Киносъемка»

Команде предстоит пройти трудный путь создания фильма. Для этого путем обсуждения и голосования выбираются продюсер, режиссера и помощника режиссера. Они знакомят всех участников со сценарием и распределяет роли. Для этого всем членам команды выдается текст сценария и «черный список», где показаны минимальные гонорары киносъемочной группы.

На следующем этапе подготовки к съемке членам группы предстоит:

- прогнать основные сцены фильма;
- освоить работу с камерой и светом;
- изготовить костюмы главных героев;
- загримировать главных героев;
- подготовить сцену танцев, музыкальное сопровождение и все музыкальные сцены;
- подготовить декорации ко всем сценам и многое, многое другое.

Основной этап процесса можно условно разделить на репетицию, обсуждение и внесение корректив в сцену и на непосредственно съемку. В каждой сцене задействуется массовка. Таким образом ни один из членов киносъемочной группы ни останется без работы.

Результатом киносъемки является видеокассета с записью фильма, а также отчет продюсера. Помимо любительской камеры, идет видеозапись тренинга на профессиональную камеру. После монтажа фильм отдают участникам программы.

На заключительном этапе – кинопремьере – все члены съемочной группы имеют возможность увидеть фильм на большом экране. После премьеры объявляются доходы кинопроекта от проката и торжественно вручаются гонорары и дивиденды участникам съемочной группы.

2. Командная игра «Настольная карта приключений»

Команды по очереди кидают кубик. В зависимости от того, какое количество очков на нем выпадет, двигаются с помощью фишек по карте. На каждой остановке их ожидает препятствие. Возможно, команды попадут на волшебные «остановки», условиями которых является передвижение на несколько шагов вперед или назад, или пропуск хода. А возможно, команда будет бросать кубик два раза подряд. Первая задача каждой команды – как можно быстрее достичь финиша, самую быструю команду ожидает большой приз. Вторая задача каждой команды – заработать как можно больше очков при выполнении задания или прохождении препятствия.

3. Командная игра «Остров Сокровищ»

Одновременно на Остров сокровищ попадают две команды: пиратов и лордов. Они знают о том, что на острове зарыт клад и что найти его можно при помощи карты. Однако мудрые люди, спрятавшие сокровища, разделили карту на несколько частей, и разные ее части спрятали в разных местах острова. Они рассказали легенду, как найти части данной карты. Кроме того, хозяева сокровищ везде понаставили ловушек для незваных гостей, и как оказалось, на острове обитают духи, охраняющие несметные сокровища. Поэтому и лордам и пиратам придется, пройдя по раздельности огонь, воду и медные трубы объединиться, для того чтобы общими усилиями достигнуть намеченной цели.

4. Стратегическая игра «Военные действия»

Война – слишком серьезное дело, чтобы доверять его военным.

На арене военных действий выступают две армии. Их основная цель – не поражение наибольшего числа противников, а выполнение максимального количества боевых заданий, например:

- захватить флаг над штабом противника;

- провести наступательную операцию, захватить плацдарм и удерживать его в течение определенного времени;
- привести в свой штаб пленного командира подразделения противника;
- соорудить минное поле – ловушку для противника.

Случайным методом выбираются роли участников команд: генералы, штабисты, командиры подразделений, разведчики, связисты, диверсанты, санитары. На пути к штабу противника команды преодолевают различные полосы препятствий, выполняют дополнительные задания штаба, исходя из «стратегического положения на фронте».

Через равные промежутки времени по сигналу члены команд меняются ролями. Таким образом каждый участник игры может проявить себя с разных сторон: побывать рядовым, генералом и связистом. «Ранение» и «смерть» игроков осуществляется путем срыва знаков различия с противника. «Раненый» может продолжать игру только после того, как санитар восстановит его знаки различия. «Убитый» – после того, как санитар или товарищи по оружию доставят его в штаб. Игра идет в режиме нон-стоп.

Вместе с боевыми группами на задание отправляется инструктор, следящий за соблюдением правил игры. Он засчитывает победы и поражения. Результаты местных боев доставляются в каждый из штабов, где ведется зачет своих побед и поражений противника. Командиры подразделений обеспечиваются радиосвязью для координации действий со штабом.

Апофеозом игры становится заключительный этап – «взятие высоты» и поднятие там флага Вашей организации. После оглашения результатов «войны», всем игрокам раздаются боевые награды и захваченные трофеи.

5. Стратегическая командная игра «Проект»

Перед группами (3-4 микрогруппы по 5-6 человек) первоначально ставится задача создать и презентовать проект в какой-то конкретной, например, социальной области.

Алгоритм может быть таким: цель, объект, масштаб и сроки, основные направления, средства реализации, препятствия и угрозы, перспективы, нестандартные решения.

На следующем этапе группам предлагается выбрать наилучший проект или интегрировать все имеющиеся проекты.

Возможны варианты, когда группы сразу осознают преимущества совместного варианта проекта, но обычно участники доказывают преимущества своего варианта и недостатки других. Нецелесообразно форсировать этот процесс – одни группы идут к осознанию длинным путем, другие коротким.

Цель командной работы – показать группе, что взаимодействие не просто создает арифметическую сумму частей, а выводит идею и деятельность на принципиально иной, более высокий уровень.

6. Игры реального командного взаимодействия

«Вербочный курс» – это систематизированный активный тренинг

личностного и командного роста, который дает максимальный командообразующий эффект.

Основная цель «Веровочного курса» – осознание преимуществ командного взаимодействия и получение навыков работы в команде, а также раскрытие личностного потенциала каждого из участников тренинга в сжатые сроки.

Основные задачи тренинга:

- улучшить общую атмосферу, снять напряженность, способствовать эмоциональной скованности;
- получить опыт конструктивного сотрудничества и сопричастности команде;
- повысить эффективность внутрикомандного взаимодействия;
- помочь команде принять новичков в свой круг;
- развить у команды чувство уверенности в собственных силах;
- научить доверять членам своей команды;
- выработать чувство ответственности за результат и его зависимости от личного вклада каждого в общее дело;
- мотивировать участников к творческому подходу в решении проблем;
- выработать в участниках способность быстро реагировать и принимать совместные стратегические решения;
- помочь участникам раскрыть свой потенциал, повысить творческую активность каждого члена команды.

Программа может состоять как из одного «низкого» курса (командные задания, различающиеся по степени сложности), так и с элементами «высокого» курса. В «низком» курсе в неформальной форме отрабатываются различные аспекты внутригруппового и ролевого взаимодействия. В курс включаются командные препятствия и логические задачи. Все упражнения тренинга построены таким образом, что успех команды зависит от усилий каждого. Невнимательность одного участника обязательно сказывается на общем результате команды. «Высокий» курс – логическое продолжение первого. Задания, предусмотренные этим курсом, вполне можно назвать экстремальными. Это некий вызов самому себе каждого участника команды, преодоление своих страхов и комплексов.

7. Деловая игра «Катастрофа на воздушном шаре».

Цель: определить уровень командного взаимодействия.

Проводится в мини-группах по 7-9 человек.

Процедура проведения:

Мини-группа садится в круг, берется за руки.

А) Ведущий зачитывает следующий текст:

Возьмите друг друга за руки, почувствуйте друг друга. Итак, все мы сейчас находимся в корзине воздушного шара и отправляемся в путешествие на один из необитаемых островов в Атлантическом океане. Там весной уже тепло, растут ананасы и не надо оформлять никаких виз: остров-то необитае-

мый! Короче, вы набрали в этот шар множество полезных вещей, чтобы жить без проблем по крайней мере неделю, а на самом деле – с запасом, и вот вы уже готовы к полету. Вас провожают куча друзей и родственников. Хлопоты, объятия, поцелуи, прощания...

Закройте глаза.

Легкое покачивание и вы отрываетесь от земли. Холодок в груди, а потом ощущение свободы и простора полета... Вот уже не разглядеть лиц людей под вами, дома становятся похожими на детские кубики, дороги превращаются в ниточки – и вы летите под облаками. Вы летите над городами и лесами, ветер силен, и вот уже вы видите синюю полосу от края до края горизонта – это Атлантический океан. Океан неспокоен, вам сверху видны белые барашки волн – на какое вам до этого дело, ваш воздушный шар уверенно несет вас в даль. И вот уже вдали видите маленькую точку – вот остров, куда вы летите! Над островом много птиц, вот уже несколько чаек пролетело совсем близко от вас. Остров уже хорошо виден, вы уже готовы потихоньку снижаться – где-то минут через двадцать вы будете на твердой земле! Какие интересные приключения ожидают вас там!

Но что это? Вы видите, как от горы отрывается какая-то крупная птица и летит прямо навстречу вам! Это – гигантский орел, и он смотрит на вас недобрыми глазами! Может быть, он принял вас за своего соперника? Он делает вокруг вас круг за кругом, потом вдруг взмывает над шаром, исчезает из поля вашего зрения – и вдруг вы слышите клекот, царапанье чем-то острым по ткани, удары – и шипение.

У вас есть винтовка, кто-то из вас стреляет на удачу – и орел, теряя кровь, на своих широких крыльях начинает медленно скользить в сторону и вниз. Но ваш шар тоже начинает терять высоту. Ваш единственный шанс спастись – долететь до земли, потому что внизу начался шторм и любого пловца просто разобьет об острые рифы и скалы. Долететь до острова – около 20 минут. Но это приблизительно. Может быть и больше, может быть и меньше. Точную цифру вам никто не скажет. Есть шанс спастись, если облегчите шар, освободившись от не самых нужных вещей. Но что выбросить?

Список вещей (выдается каждому участнику)

№ п/п	Содержание упаковок	Вес (объем)	1	2
1	Миски, кружки, ложки	4 кг		
2	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	5 кг		
3	Подборка полезных книг про все	9 кг		
4	Консервы мясные	20 кг		
5	Топоры, ножи, лопата	14 кг		
6	Канистра с питьевой водой	20 л		
7	Бинты, вата, перекись, зеленка	1,5 кг		
8	Винтовка с запасом патронов	20 кг		
9	Презервативы и какие-то лекарства	0,5 кг		
10	Импортный шоколад	7 кг		
11	Золото, бриллианты и яркие украшения	0,4 кг		

12	Очень большая собака	75 кг		
13	Рыболовные снасти	0,6 кг		
14	Туалетное зеркало, шило, мыло и шампунь	1 кг		
15	Теплая одежда и одеяла	50 кг		
16	Соль, сахар, специи, набор поливитаминов	2 кг		
17	Плетеный нейлоновый канат	150 м		
18	Медицинский спирт	10 л		

Б) Индивидуальная работа.

Ведущий зачитывает инструкцию:

У вас 7 минут на работу. За это время вы должны найти себе ручку и записать свое решение в первой из трех свободных колонок справа. Ранжируете строго индивидуально. Запрещены любые разговоры. За разговоры команда будет штрафовать. Начинаем работу по моей команде.

В) Командная работа.

Ведущий зачитывает инструкцию:

Хорошо это или плохо, но вы в шаре не одни – в шаре вся ваша команда, и кроме вашего мнения есть мнения другие. Соответственно, вам надо договориться. Во второй колонке вы должны записать командный ранжир выкидываемых вещей. Каждая команда должна теперь выработать свое общее решение, но не голосованием по большинству голосов, а консенсусом, то есть общим, единодушным согласием. Если хоть один человек будет против, решение не принимается.

На принятие общего решения у вас 20 минут. Не уложились в 20 минут – ваша команда попадает в океан и всех съедают голодные акулы. Но имейте в виду: если вы прилетите не с тем набором вещей, то ваша жизнь на острове будет грустной и недолгой.

Если вы договоритесь быстрее – это показатель качественной командной работы. Вы будете за это вознаграждены: каждая сэкономленная минута – это одна сохраненная вам вещь.

Ведущий отмечает, за какое время было принято общегрупповое решение, определяется время выполнения задания каждой командой.

Г) Обсуждение.

По окончании игры участники в общем кругу высказываются, кто помогал им принимать решение, а кто мешал, в чем был прав, а в чем ошибался каждый из них.

8. Стратегическая игра «Фермеры».

Цель: тренировка навыков командной работы при решении определенного типа задач.

Проводится в мини-группах по 10-15 человек.

Время выполнения – 1 час.

Процедура проведения:

Ведущий раздает участникам листы с текстом инструкции и дает сигнал к началу работы.

Инструкция:

1. Ведущий объявит вам, когда следует начать работать.
2. Каждый участник получит фрагмент информации. Выданный вам текст нельзя показывать другим участникам. Произносить его можно.
3. Когда вы обменяетесь информацией между собой, вам станет ясно, в чем заключается задание. Далее вам следует определить, как вы будете его выполнять.
4. Когда вы решите, что справились с поставленной задачей, назовите ответ ведущему, который оценит его правильность.
5. Если работа окажется завершенной не полностью или к этому моменту вы сделаете больше, чем требуется, ведущий скажет, что вам следует продолжить работу, но вы не получите дополнительных инструкций о том, что вы сделали правильно, а что – нет.
6. В работе необходимо соблюдать следующие правила:
 - после начала работы нельзя обращаться к ведущему с вопросами, все сомнения должны разрешаться в группе;
 - нельзя показывать фрагменты полученной вами информации другим членам группам;
 - ничего нельзя записывать.
7. На выполнение задания дается 20 минут.

Критерии оценивания

оценка «зачтено» выставляется студенту, если задача решена без ошибок или с минимальным количеством ошибок;

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задача не решена или решена не верно.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: способами действовать в нестандартных ситуациях; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; способами обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры; навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Тестовые задания для высокого уровня

1. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...

- а) руководителем
- б) группой в целом
- в) внешней средой
- г) человеком

2. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...

- а) бунтарь
- б) преданный сотрудник
- в) приспособленец
- г) оригинал

3. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ...

- а) неформальная социализация
- б) корпоративный дух
- в) динамика развития
- г) научение поведению

4. Место, работа и вознаграждение – это ожидания ...

- а) индивида в отношении самого себя
- б) индивида в отношении других индивидов
- в) организации в отношении индивида
- г) индивида об организационном окружении

5. Организационное окружение – это ...

- а) индивиды, окружающие человека в организации
- б) внешняя среда организации
- в) та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует
- г) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы

6. Дайте определение понятию «неформальная организация»

- а) способ организованности, построенный на социальной формализации связей, статусов и норм
- б) спонтанно сложившаяся система социальных связей, норм и действий, являющихся продуктом длительного межличностного общения
- в) определенный набор целесообразно ориентированных стандартов поведения определенных лиц в определенных ситуациях
- г) совокупность оборудования, квалификационных навыков и соответствующих научно-технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в информации материалах или людях

7. Укажите наиболее характерные особенности формальной организации

- а) случайный характер возникновения
- б) принципиальная безличность и рациональность
- в) нечеткость границ и непостоянство состава
- г) отсутствие общих целей членов организации

8. Отличительной чертой формальной организации является

- а) сознательная координация действий двух или более лиц
- б) отсутствие единства в действиях ее членов
- в) жесткое давление на ее членов

г) наличие должностных инструкций и предписаний

9. Каков главный признак неформальной организации?

а) существование лидера в организации

б) отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях

в) социально-психологическое отношение между людьми

г) противодействия решениям принятым администрацией

10. Какому стилю присуща высокая концентрация власти в руках руководителя?

а) авторитарному

б) демократическому

в) либеральному

11. Какой стиль руководства характеризуется невмешательством в деятельность подчиненных?

а) авторитарный

б) демократическом

в) либеральном

12. При каком стиле управления большинство решений принимается на основе консультаций и обмена мнениями?

а) авторитарном

б) демократическом

в) либеральном

13. Установите соответствие между стилем лидерства и его характеристикой

а) высокая концентрация власти в руках руководителя

б) невмешательство в деятельность подчиненных

в) большинство решений принимается на основе консультаций и обмена мнениями

1) демократический

2) авторитарный

3) либеральный

14. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

а) эксперта

б) традиция

в) через страх

г) харизмы

15. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является...

а) харизматической

б) экспертной

в) принудительной

г) диктаторской

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% *От 16 баллов и/или «отлично»*

70 – 89 % *От 12 до 15 баллов и/или «хорошо»*

50 – 69 % *От 9 до 11 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 50 % *От 0 до 8 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Перечень ситуационных задач для высокого уровня

1. Коммуникативная игра «Строительство дороги».

Цель: заключить договор между представителями соседних деревень, в котором должны быть указаны суммы, вносимые каждой деревней за ремонт единственной дороги, связывающей между собой эти населенные пункты и город.

Проводится в 5 мини-группах по 5-7 человек.

Процедура проведения:

1. Подготовка к переговорам. Каждая деревня (команда) вырабатывает условия, на которых она готова финансировать строительство дороги, а также выбирает делегата, который поедет в город на переговоры.

2. Переговоры. Делегатам предстоит обсудить предложения каждой команды и подготовить проект договора о финансировании ремонта дороги.

3. Ратификация договора. Делегаты возвращаются в свои деревни. Каждая команда обсуждает итоги проведения переговоров определяет решение (или диапазон решений) для представления делегатом на последнем раунде переговоров. Команды имеют возможность оставить или поменять своих делегатов.

4. Подписание договора. Представители от групп вырабатывают итоговое взаимоприемлемое решение относительно условий инвестирования ремонта дороги. Результатом переговоров должен стать подписанный всеми сторонами договор с указанием вносимых каждой деревней сумм и прочих условий. Если договор не составлен или хотя бы одна сторона его не подписала, игра признается проигранной.

Ведущий выдает участникам лист с инструкцией. От Города по берегу озера идет старинный тракт. Вдоль тракта на равных расстояниях друг от друга расположены селения Тяпкино, Петухи, Бабашкино, Кузьяевка и наконец Свистуха, за которой начинается непроходимое болото (расстояние от Города до Тяпкино такое же, как и между соседними селениями). Тракт совсем пришел в негодность. Его необходимо восстанавливать заново, для чего

необходимо выровнять дорогу и замостить мелким камнем и булыжником по всей длине.

Дорога очень важна для жителей этих селений – они возят по ней свои товары на базары и ярмарки в Город и там делают свои покупки. Но вот задача! Городской го лова сказал, что городская казна пуста. Вся тяжесть восстановления тракта легла на плечи самих жителей селений.

Однажды выборные от всех пяти селений решили собраться на совет в Городе, чтобы договориться о покупке камня и найме рабочих. Дело не простое – ведь на постройку дороги потребуется целых шестьсот рублей!

Веря в то, что Вы человек хозяйственный и справедливый, вас всем миром выбрали от Вашего села участником на этот совет, доверяя Вам решить, сколько денег придется уплатить жителям Вашего селения. Решение это на совете должно быть скреплено договором.

Вы уверены в том, что без новой дороги Ваше селение не будет процветать. Кроме того, вы понимаете, что никакой договор не приведет ни к какому результату, если с ним не будет согласен хотя бы один участник совета. С другой стороны, вы не обираетесь подписывать любой договор, если полностью не уверены, что оговоренные в нем решения справедливы.

После завершения игры участники команды индивидуально записывают число, показывающее степень соответствия условий договора интересам их деревни. Ведущий фиксирует все индивидуальные баллы на доске напротив названия соответствующей деревни. Лучшим результатом считается заключенный договор, условия которого полностью или почти полностью (8-9 баллов) устраивают жителей деревень.

2. Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов»:

Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание стр. или адрес электронного ресурса)

3. Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов»:

Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание стр. или адрес электронного ресурса)

4. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»:

Команда	Группа

5. Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»:

Название проектной группы	Характеристика проектной группы	Сложности и противоречия

6. В команде существуют разногласия в понимании сути кардинальных решений, происходящих в организации. Опишите ваши действия, как руководителя, в данной ситуации.

7. Вас назначили начальником отдела, который характеризуется высоким уровнем текучести кадров. Опишите ваши действия в данной ситуации.

8. Составьте список вопросов, которые возможно спросить при проведении собеседования при приеме на работу и которые позволяют определить роль человека в команде.

9. Заполните таблицу

«Вопросы для анализа деятельности команды»: Тип задач	Вопросы для рефлексии деятельности в команде

10. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Компания занимается продажей автомобилей иностранного производства. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

11. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.

12. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

Критерии оценивания

оценка «зачтено» выставляется студенту, если задача решена без ошибок или с минимальным количеством ошибок;

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задача не решена или решена не верно.

Перечень вопросов к зачету

1. Истоки теории лидерства.
2. Концепция Ф. Гальтона.
3. Специфика лидерства как неформального феномена и как руководства.
4. Какие стили лидерства были выявлены под руководством К. Левина?
5. Что такое теория поля?

6. Каким образом проводилось исследование стилей лидерства?
7. Каковы принципы изучения «жизненного пространства» личности?
8. В чем суть ситуационной концепции лидерства?
9. Каким образом можно объяснить возрастающий интерес к ситуации в исследованиях лидерства?
10. Что такое ситуация, какие элементы она в себя включает?
11. В чем суть трансформационной парадигмы лидерства?
12. Чем в большей степени определяется харизматическое лидерство?
13. Какие примеры лидеров-харизматиков вам известны?
14. Какую роль играют последователи в формировании лидерской позиции?
15. Что такое обмен в контексте теории психологического обмена?
16. Какие основные принципы этики лидера вам известны?
17. Каким образом описывает структуру личности Фрейд?
18. Что такое тайм-менеджмент?
19. Какие уровни тайм-менеджмента вам известны?
20. Какой способ управления временем считается более эффективным?
21. Каким образом в эффективном управлении временем соотносятся понятия «срочное» и «важное»?
22. Что такое социально-психологическая структура группы?
23. Что такое социально-психологический климат коллектива?
24. Параметры, влияющие на оценку социально-психологического климата в коллективе?
25. Что такое социометрия?
26. Каковы основные этапы проведения социометрии?
27. Какие основные характеристики типов личности Вам известны?
28. Кто первым ввел социометрический метод?
29. Что такое команда?
30. Какие способы формирования команд вам известны?
31. Какую роль тренинг может играть в процессе командообразования?
32. Какие этапы проходит команда в своем становлении?
33. Каковы критерии эффективности команд?
34. Что такое собеседование?
35. Тренинговые упражнения, направленные на командообразование.
36. Каково соотношение лидерства и руководства, их сходства и различия?
37. Социально-психологические методы руководства коллективом.
38. Каким образом соотносятся стили управления в эффективном управлении?
39. Чем характеризуются формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда»?
40. Что такое манипулирование?
41. Чем манипулирование отличается от управления?
42. Какие виды манипулирования вам известны?

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков учебной дисциплины являются:

- тестовый контроль,
- решение задач.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (вопросы к зачету).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60

Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устный опрос, тестовый контроль, решение кейс-задач, решение практико-ориентированных задач и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: тестовый контроль, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём

автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.