

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАМА ДИСЦИПЛИНЫ
«Развитие навыков лидерства и тимбилдинга»**

**Направление 38.03.02 Менеджмент
Профиль «Менеджмент»**

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

**Год начала подготовки – 2023
Форма обучения – очная**

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и туризма Бегиева А.Ш.

Владикавказ 2023

1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы.(72 час.).

| | Очная Форма обучения |
|--------------------------|----------------------------|
| Курс | 3 |
| Семестр | 6 |
| Лекции | - |
| Практические занятия | 36 |
| Лабораторные занятия | - |
| Консультации | |
| Итого аудиторных занятий | 36 |
| Самостоятельная работа | 36 |
| Курсовая работа | - |
| Зачет | + |
| Экзамен | - |
| Общее количество часов | 72 час. |

2. Цели освоения дисциплины

Цели освоения учебной дисциплины «Развитие навыков лидерства и тимбилдинга»: приобретение и развитие умений в области лидерства, необходимых для успешной работы в команде профессионалов, обретение навыков управления командной работой сотрудников организации.

Задачами учебной дисциплины являются:

- изучение различных теорий личностного роста и технологий его развития
- развитие лидерских качеств,
- формирование профессионального мышления,
- выработка навыков разрешения конфликтных ситуаций в организации,
- выработка навыков построения эффективных команд и управления ими.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Развитие навыков лидерства и тимбилдинга» относится к дисциплинам ФТД. Факультативные дисциплины. ФТД.02.

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

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

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

| Компетенции | | Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП | | |
|-------------|---|--|--|---|
| Код | Формулировка | Знать: | Уметь | Владеть: |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели, социально-психологические и другие аспекты управления трудовым и организационным поведением индивида | определять эффективность командной работы; вырабатывать командную стратегию, осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом | опытом участия в командной работе, организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей, способами и методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций |

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

| № недели | Название темы | Занятия | | Самостоятельная работа | | Форма контроля | Литература |
|----------|---|---------|----------|--|--------------|----------------------------|------------|
| | | лекции | практич. | содержание | кол-во часов | | |
| 1 | История зарождения и развития психологии лидерства | | 4 | Предвоенные теории лидерства | 4 | Конспект | [1-11] |
| 2 | Функция лидера в современном обществе. Методы и принципы управления | | 4 | Роль лидера в условиях глобализации рынка | 4 | Доклад | [1-11] |
| 3 | Поведенческие концепции лидерства | | 4 | Современная классификация стилей лидерства | 4 | Ответы на вопросы 1 рубежа | [1-11] |
| 4 | Ситуационный подход к лидерству | | 4 | Подход «путь-цель» Т. Митчела - Р. Хауса | 4 | Работа на семинарах | [1-11] |
| 5 | Понятие, закономерности и характеристики групп. Общая характеристика команды как малой группы | | 4 | Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы | 4 | Тестирование | [1-11] |
| 6 | Ролевая дифференциация команды. Роль и обязанности «тимлидера» | | 4 | Соотношение понятий «тимлидер» и «менеджер» | 4 | Конспект | [1-11] |
| 7 | Технология формирования профессиональной команды | | 6 | Типология команд | 6 | Тестирование | [1-11] |

| № недели | Название темы | Занятия | | Самостоятельная работа | | Форма контроля | Литература |
|----------|-------------------------------------|---------|-----------|--|--------------|----------------------------|------------|
| | | лекции | практич. | содержание | кол-во часов | | |
| 8 | Управление коммуникациями в команде | | 6 | Характеристика групповых норм и правил | 6 | Ответы на вопросы 2 рубежа | [1-11] |
| | ИТОГО | | 36 | | 36 | | |

Примечания:

- Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.
- В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

6. Образовательные технологии

В соответствии с государственными образовательными стандартами высшего образования реализация учебного процесса должна предусматривать проведение занятий в интерактивных и активных формах. Внедрение этих форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Цель – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации. Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы обучения.

Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий.

Лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

Онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

Видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Видео-лекция – снятая на камеру сокращенная лекция, дополненная фотографиями и схемами, иллюстрирующая подаваемый в лекции материал.

Технология электронного обучения (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

Творческое задание составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

Публичная презентация проекта - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

Интерактивная лекция представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией студентов с применением следующих интерактивных форм обучения: 1. управляемая дискуссия или беседа; 2. демонстрация слайдов или учебных фильмов; 3. мозговой штурм; 4. мотивационная речь и др.

Разработка проекта позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

Проблемное обучение- поиск ответов на вопросы по теме.

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

К видам самостоятельной работы при изучении данной дисциплины относятся: написание докладов, эссе, подготовка презентаций, самостоятельное изучение литературы по теме и составление по ней конспектов, работа со справочными материалами (терминологическими и иными словарями, энциклопедиями) и т.д.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Методические рекомендации по дисциплине прилагаются.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Рабочая программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных сообщений, написанию докладов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию. Формами текущего контроля выступают опросы на занятиях с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или для выяснения степени усвоения изложенного материала.

Рубежный контроль осуществляется по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра такие контрольные мероприятия проводятся по графику.

Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

| № | Компетенция | Задания для диагностики сформированности компетенций | Условные ответы |
|--|-------------|--|---|
| Задания открытого типа | | | |
| Задания для диагностики развития теоретических знаний | | | |
| 1. | УК-3 | Понятие команды, командной работы | Командой является группа людей, объединенных общей целью и нормами взаимодействия. Командная работа подразумевает эффективное взаимодействие единомышленников, нацеленное на конкретный результат |
| 2. | УК-3 | Перечислите принципы формирования команды | Принципы: добровольность вхождения в команду, коллективное выполнение работы, коллективная ответственность |
| 3. | УК-3 | Перечислите основные подходы к формированию команды | Подходы: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный и др. |
| 4. | УК-3 | Перечислите функции общения | Общие функции общения: контактная, информационная, побудительная, координирующая, перцептивная, эмотивная, статусная, преобразовательная и др. |
| 5. | УК-3 | Назовите стадии развития коллектива | Стадии: притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей |
| 6. | УК-3 | Стратегии и способы разрешения конфликтов | Стратегии: приспособление, уход от конфликтной ситуации (избегание), соперничество, компромисс, сотрудничество |
| 7. | УК-3 | Сущность стратегии «приспособление» | Приспособление, как способ разрешения конфликта, есть осуществление соглашательской политики |
| 8. | УК-3 | Сущность стратегии «сотрудничество» | Стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности, как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений |
| 9. | УК-3 | Сущность стратегии «компромисс» | Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки |

| | | | |
|---|------|---|---|
| 10. | УК-3 | Причина возникновения конфликтов в организации | Основные причины: распределение ресурсов, взаимосвязанность задач, различия в целях, ценностях, социальных характеристиках, неудовлетворительные коммуникации |
| Задания для диагностики развития практических умений и навыков | | | |
| 11. | УК-3 | Вы (и еще несколько участников круиза) попали на необитаемый остров в результате кораблекрушения. Составьте алгоритм действий из 10-12 пунктов. Проранжируйте алгоритм | 1. Обеспечение безопасности жилища 2. Обеспечение водой и продовольствием 3. Выбор лидера и распределение обязанностей |
| 12. | УК-3 | <p>Два кандидата на одну вакансию. Вы являетесь менеджером по персоналу в маленьком рекламном агентстве, которое специализируется на проведении рекламных компаний в сфере здравоохранения. Вам нужен новый художник-график, Вы остановились на двух высококвалифицированных кандидатах. Оба кандидата участвовали в собеседованиях и предложили отличные портфели идей, и Вам хотелось бы, чтобы у агентства хватило финансовых средств нанять обоих. Однако, в настоящий момент, агентству нужен только один новый дизайнер, и вы должны сообщить Ирине Александровне Зубковой, что не можете принять ее на работу.</p> <p>Ваша задача - написать И. А. Зубковой тактичное письмо, содержащее отказ. Вы могли бы отправить ей стандартный письменный отказ, который подготовлен для других, менее квалифицированных кандидатов, но поскольку Ирина произвела на вас хорошее впечатление, Вы готовите персональный ответ на ее заявку. Объясните ограниченность финансовых средств агентства и попытайтесь избежать клише, которые часто используют в письменных отказах.</p> <p>Уведомление - отказ в предоставлении отпуска во время студенческих каникул. Вы являетесь руководителем маркета, в котором есть аптека, косметический салон, пекарня. Магазин расположен в студенческом городке, в этой связи Вы принимаете 20 человек (из которых 90% являются студентами колледжа) на неполный рабочий день. В прошлом году, в первый год работы, Вы столкнулись с серьезными проблемами с персоналом во время майских каникул.</p> <p>12 работников, которым вы предоставили недельный отпуск, не вернулась в положенный срок. 6 сотрудников уведомили Вас по телефону, находясь вне города. Остальные отправили смс - сообщения о невозможности своевременного прибытия на работу.</p> <p>В текущем году во избежание указанных проблем Вы решили отказать в предоставлении отпуска во время весенних каникул. Ваша задача — написать о своем решении письмо - отказ, адресованное всем работникам.</p> <p>Сформулируйте текст письма.</p> | |

| | | | |
|-----|-------------|--|--|
| 13. | УК-3 | Подготовьте и продемонстрируйте самопрезентацию (5 мин.) перед условным работодателем | Приветствие, представление, краткая, конкретная, аргументированная, релевантная информация о Вас (достижениях), невербалика поддерживает вербальную информацию |
| 14. | УК-3 | Составьте и озвучьте текст (3-4 мин.) мотивационной речи руководителя проекта (выбор вида и названия проекта осуществляется самостоятельно) перед командой | Оцениваются: расстановка приоритетов, краткость, содержательность текста, экспрессивность речи |

Критерии оценивания представлены в таблице 8.1.

Примеры тестовых заданий (УК-3):

Определение понятия «команда»:

+ группа единомышленников, сплоченных общей целью, решающих общую задачу
 группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение
 группа людей, объединенных общей мотивацией, но не имеющих общей цели

Принципы формирования команды:

+ добровольность вхождения в команду, коллективное выполнение работы, коллективная ответственность
 принцип материальной заинтересованности
 принцип свободы самоопределения действий

Этап развития команды «Адаптация» характеризуется:

+ члены команды еще не знакомы, не уверены друг в друге, результативность команды на данном этапе низкая
 рациональным распределением работы, высоким уровнем взаимодействия
 конфликтностью, высокой степенью конкуренции

Этап развития команды «Кооперация» характеризуется:

+ групповой солидарностью, но отсутствием выраженных психологических связей

отношения строятся на принципах
взаимозависимости
стремительно растет количество сотрудников, появляется внутренняя иерархия

Этап развития команды «Нормирование деятельности» характеризуется:

+формированием принципов взаимодействия,
более близкими личными связями
рациональным распределением работы, высоким
уровнем взаимодействия
конфликтностью, высокой степенью
конкуренции

Оптимальная численность сотрудников в команде:

+составляет не более 7 человек
составляет 20-25 человек
составляет 12--15 человек

Основные характеристики эффективной команды

+команда имеет: лидера, цель, отличается высоким качеством конечных результатов деятельности, члены команды успешно взаимодействуют друг с другом
члены команды высокопрофессиональны, экстраверты, нацелены на карьерный рост в организации
члены команды – профессионалы, высоко мотивированные на получение прибыли

Суть принципа «автономное самоуправление в команде» в том, что:

+деятельностью членов команды управляет ее лидер, а не администратор-руководитель организации
в самоуправляемой команде лидерство осуществляется поочередно, в зависимости от качества выполняемой работы того или иного члена команды
в самоуправляемой команде нет лидера, так как у каждого участника есть свои цели и задачи

Развитие команды зависит от:

роста численности сотрудников
размера фонда оплаты труда, чем выше ФОТ, тем динамичнее идет развитие команды
+команда развивается и растет вместе с организацией, ее меняющимися целями и задачами

Целеполагающий подход к формированию команды:

+основан на командных целях
опирается на увеличение внутрикомандных коммуникаций
опирается на увеличение показателя прибыли

Коммуникация –

есть обмен информацией между индивидами посредством общей системы знаков
способность сообщать информацию о предметах
выработка общего взгляда вещи и действия с ними

Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

+конфликтом
конкуренцией
соревнованием

На какой фазе конфликта возможности его разрешения самые высокие?

+на начальной фазе
на фазе подъема
на пике конфликта

Методика формирования результирующей оценки

Таблица 8.1

| Этап | Форма контроля | Критерии оценивания | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| 1. Текущий контроль (max 20 баллов за 1 модуль) | | | | | |
| | | 4 балла | 3 балла | 2 балла | 0–1 баллов |
| | Посещение занятий (max 4 б.) | Студент посетил более 85% занятий | Студент посетил 71–85% занятий | Студент посетил 56–70% занятий | Студент посетил менее 56% занятий |
| | | 11–13 баллов | 8–10 баллов | 6–7 баллов | 0–5 баллов |
| | Текущая работа в течение модуля (max 13б.) | Студент активно работает на занятиях, превосходно выполняет все задания преподавателя. | Студент активно работает на занятиях, хорошо выполняет задания преподавателя. | Студент недостаточно активно работает на занятиях, удовлетворительно выполняет задания преподавателя. | Студент недостаточно активно работает на занятиях, неудовлетворительно выполняет задания преподавателя. |
| | | 3 балла | 2 балла | 1 балл | 0 баллов |
| | Доклад, презентация (max 3б.) / опорный конспект (max 3б.) | Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Превосходный стиль изложения. | Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения. | Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения. | Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Неудовлетворительный стиль изложения. |
| 2. Рубежный контроль (15б. за 1 модуль) | | | | | |

| | | 13–15 баллов | 10–12 балл | 8–9 баллов | 0–7 баллов |
|---|--------------------|--|--|--|--|
| | Контрольная работа | Правильно выполнены все задания. Продemonстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. | Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продemonстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. | Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продemonстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. | Задания выполнены менее чем наполовину. Продemonстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. |
| 3. Итоговый контроль по дисциплине | | | | | |
| | | 26–30 баллов | 20–25 балла | 15–19 баллов | 0–14 баллов |
| | Экзамен/зачет | Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. | Дан полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Но допущены незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. | Дан недостаточно полный ответ. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. | Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ и допущены грубые ошибки. Речь неграмотная. Уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. |

Студенты, получившие в ходе текущего и рубежного контроля 50-70 баллов, автоматически получают «Зачет» или оценку «удовлетворительно». Для получения более высокого балла («хорошо» или «отлично») студент обязан явиться на экзамен и сдавать экзамен по шкале от 0-30 баллов в дополнение к накопленным за семестр баллам.

Вопросы для подготовки к зачету (УК-3):

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.

5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Понятие малой группы.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека по Г. Олпорту.
13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Отличия в работе: женских, мужских и смешанных команд.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
17. Лидерские качества бизнесмена.
18. Фундаментальные принципы этики лидера.
19. Психическая структура человека.
20. Концепции направленности и интенциональности.
21. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
22. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
23. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
24. Критерии эффективности эгомаркетинга.
25. Понятие креативности.
26. Параметры образования команды.
27. Принципы проектирования эффективных организаций.
28. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
29. Внутренние элементы структуры организации.
30. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
31. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
32. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
33. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
34. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
35. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
36. Типология конфликтов.
37. Основы управления конфликтом.
38. Этапы разрешения конфликта.
39. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
40. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Уровень сформированности компетенций | | | |
|---|---|--|--|
| «Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов) | «Минимальный уровень» (50-70 баллов) | «Средний уровень» (71-85 баллов) | «Высокий уровень» (86-100 баллов) |
| <p><u>Компетенции не сформированы.</u></p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p> | <p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p> | <p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p> | <p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p> |
| Описание критериев оценивания | | | |
| <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные | <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; | <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, | <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; |

| | | | |
|--|--|---|--|
| программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности. | - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить. | ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах. | - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы. |
| Оценка «не зачтено» | Оценка «зачтено» | Оценка «зачтено» | Оценка «зачтено» |

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. *Спивак, В.А.* Лидерство. Практикум: учебное пособие для вузов/ В.А.Спивак.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 361с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-00898-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/450554>

2. *Селезнева, Е.В.* Лидерство: учебник и практикум для вузов/ Е.В.Селезнева.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 429с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-08397-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/450084>

3. *Бендас, Т.В.* Психология лидерства: учебник и практикум для вузов/ Т.В.Бендас.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 502с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-09205-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/453402>

Дополнительная литература

1. *Почебут, Л.Г.* Социальная психология толпы: учебное пособие для вузов/ Л.Г.Почебут.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 153с.— (Высшее образование).— ISBN 978-5-534-08339-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/453436>

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов/ А.С.Чернышев [и др.]; под общей редакцией А.С.Чернышева.— Москва: Издательство

Юрайт, 2020.— 159с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-08262-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/455651>

3. *Савинова, С.Ю.* Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для вузов/ С.Ю.Савинова, Е.Н.Васильева.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 280с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-11445-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/456939>

4. Социальная психология: современная теория и практика: учебное пособие для вузов/ В.В.Макурова [и др.].— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 231с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-05381-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/454681>

5. *Лопарев, А.В.* Конфликтология: учебник для вузов/ А.В.Лопарев, Д.Ю. Знаменский.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 298с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-13536-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/465343>

6. *Гулевич, О.А.* Социальная психология: учебник и практикум для вузов/ О.А.Гулевич, И.Р. Сариева.— 3-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 424с.— (Высшее образование).— ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/450197>

7. *Корягина, Н.А.* Самопрезентация и убеждающая коммуникация: учебник и практикум для вузов/ Н.А. Корягина.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 225с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-11562-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/456270>

8. *Коргова, М.А.* Менеджмент организации: учебное пособие для вузов/ М.А.Коргова.— 2-е изд., испр. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 197с.— (Высшее образование).— ISBN978-5-534-10829-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://urait.ru/bcode/455225>

в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:

– eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>.

– База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>

– Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>.

– Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.biblioclub.ru>.

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

Лицензионное программное обеспечение:

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

Перечень ПО в свободном доступе:

1. Kaspersky Free;
2. WinRar;
3. Google Chrome;
4. Yandex Browser;
5. OperaBrowser.