

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего**

профессионального образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и командообразование в бизнесе

Кафедра **Менеджмент**

Образовательная программа

38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки

«Управление бизнесом»,

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очная

Статус дисциплины: **базовая**

Махачкала, 2016 год

Рабочая программа дисциплины составлена в 2015 году в соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки (специальности) 38.04.02 - Менеджмент (уровень магистратуры)

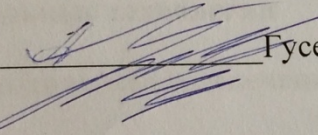
(код и наименование направления подготовки) (бакалавриата, специалитета, магистратуры)

от « 20 » мая 2010 г. № 544.

Разработчик: кафедра Менеджмент, Гусейнов АбдурахманГаджиевич., к.э.н., доц. (кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание)

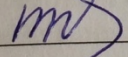
Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры Менеджмент от «28» августа 2015г., протокол № 1

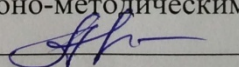
Зав. кафедрой  Гусейнов А.Г.

(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от «31» августа 2015 г., протокол № 1

Председатель  Камалова Т.К.

(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 1 » сентября 2015 г. 

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели освоения дисциплины

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины

4.2. Структура дисциплины

4.3 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

5. Образовательные технологии

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

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

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

7.3. Типовые контрольные задания

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

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Лидерство и командообразование в бизнесе» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.02 – Менеджмент.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с анализом лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности, которая ведет к достижению особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса). Команда рассматривается как особый тип организации, в которой люди объединены общностью намерений и для которой одновременно характерны высокая слаженность, ответственность за выполняемую работу, отношение к своему результату и результатам работы других членов команды как к части совместной деятельности. Далее проводится анализ различных классификаций ролей в команде.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций у выпускника: профессиональных –ПК-7, ПК-8.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2зачетные единицы, в том числе 72 ч. в академических часах по видам учебных занятий.

Программа курса «Лидерство и командообразование в бизнесе» составлена для учебного плана по специальности "МЕНЕДЖМЕНТ".

В структуре курса лежат проблемы определения понятий лидерства и команды; методы реализации лидерской позиции; развитие жизненного цикла команды и выращивание команд; рассматриваются конфликты в команде и способы управления ими; проводится анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью.

Курс «Лидерство и командообразование в бизнесе» ориентирован на привитие студентам профессиональных навыков, необходимых в реальной управленческой деятельности. Традиционно к проблемам лидерства и командообразования относят: самосознание, управление конфликтами, межличностные отношения, умение мотивировать сотрудников, руководить ими, проявляя лидерские качества. В курсе одновременно рассматриваются методологические проблемы и конкретные рекомендации успешных менеджеров. В

значительной степени обучение предполагает выработку у студентов навыков работы над собой в целях профессионального роста.

Программа дисциплины предусматривает проведение лекционных занятий, групповую работу студентов на семинарах. Курс предполагает помимо теоретических занятий семинарские занятия. Самостоятельная работа предусматривает освоение предложенной для изучения литературы. Курс завершается проведением зачета.

Семестр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						СРС, в том числе экзамен
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
9	72	6		14			52	Зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Лидерство и командообразование в бизнесе» является формирование способности к созданию и организации деятельности рабочих команд. Преподавание и изучение учебной дисциплины направлены на профессиональную подготовку и развитие студентов, на овладение ими системой представлений о решении комплексных задач в сфере психологии лидерства и развития практических навыков и умений в области командообразования. Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки магистров, а так же учитывает их образовательные потребности.

Задачи дисциплины:

- освоение технологиями командообразования;
- овладение приемами создания команд;
- формирование первичных трудовых коллективов и рабочих групп;
- организация деятельности первичного трудового коллектива (рабочих бригад, проектных команд, первичных структурных подразделений);
- оптимизация трудовой деятельности существующих команд.

В процессе проведения занятий по курсу рекомендуется сочетать семинарские занятия и обсуждение теоретического материала с активными формами, играми. Следует провести *программу по командообразованию* (которая позже может лечь в основу самостоятельных разработок слушателей программ по командообразованию для их организаций).

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Лидерство и командообразование в бизнесе» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры 38.04.02 – Менеджмент.

Данная дисциплина базируется на знаниях основ теории управления, стратегического менеджмента, управления человеческими ресурсами, теории организации, деловых коммуникаций и других дисциплин профессионального цикла; базируется на теориях деятельности; развития личности; коллектива и др., разработанных отечественными и зарубежными учеными.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для изучения дисциплин: «Менеджмент устойчивого развития», «Управление конкурентоспособностью», «Сравнительный менеджмент», «Управленческая экономика», «Современные проблемы менеджмента», «Управление и моделирование бизнес-процессов», «Современный стратегический анализ», «Системный подход к организации», «Всеобщее управление качеством».

1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-7	Способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Знать: подходы к оценке передовых практик решения научных проблем Уметь: обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы Владеть: приемами и инструментами оценки результатов научной деятельности.
ПК-8	Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Знать: методы коммуникаций в научной среде Уметь: преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц Владеть: навыками эффективных коммуникаций в научной и предпринимательской среде.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Всего	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	Семинары	Сам работа	КСР			
п/п										
		9								
Раздел 1.	Модуль 1 Лидерство и власть. Типы лидерства.									
	Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.			2	2	6			10	Индивидуальный опрос
	Тема 2. Типы лидерства.				2	6			8	Фронтальный опрос
	Тема 3. Лидерство и власть.			2	2	6			10	тестирование
	Тема 4. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.				2	6			8	контрольная работа
	<i>Итого по модулю</i>			4	8	24			36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная

									работа
Разд ел 2.	<u>Модуль 2</u> Команда – особенности формирования и функционирования.								
	Тема 1. Создание команды. Основные роли в команде.				2	8		10	Индивидуальн ый опрос
	Тема 2. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.				2	8		10	Фронтальный опрос
	Тема 3. Конфликты в команде и управление ими.			2		6		8	тестирование
	Тема 4. Базовые инструменты лидера.				2	6		8	контрольная работа
	<i>Итого по модулю</i>			2	6	28		36	Индивидуальн ый фронтальный опрос, тестирование, к онтрольная работа
Разд ел 3.	<u>Зачет</u>								
	Итого			6	14	52		72	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Лидерство и власть. Типы лидерства.

Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.

В рамках данной темы преподавателем рассматриваются такие подходы к описанию лидерства, как:

- теория черт
- поведенческий подход
- ситуационный подход
- теория адаптивного подхода

Проводится анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности, которая ведет к достижению особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса).

Главные признаки лидерства. Разграничение лидеров трех уровней. Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы, лидер общественного движения, политический лидер.

Тема 2. Типы лидерства.

В этой части курса кратко излагаются различные типологии лидерства, оказавшие наибольшее влияние на современную трактовку этого феномена.

Типология лидерства Е.С. Богардуса. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта.

Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа подразделяли:

«законодательное (nomothetic) лидерство»,

«идеографическое лидерство»;

«синтетическое лидерство».

В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров:

«формальный» (на официальных постах);

«известный» (считается влиятельным в обществе);

«влиятельный» (реально оказывающий влияние);

«общественный» (активно участвующий в самодеятельных организациях).

М. Конвей-три лидерские роли.

Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д.

Характерные черты лидера по Л.И. Уманскому.

Тема 3. Лидерство и власть.

Власть в данном разделе рассматривается как форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.

При описании власти в любой организации разбираются следующие аспекты:

1. Власть определяется, в частности, структурой организации.

2. В зависимости от должности индивид наделяется определенными правами, ответственностью и привилегиями.

3. Доступ к ресурсам, информация и материально-техническое обеспечение также служат источником власти.
4. Мощным источником власти служит способность устанавливать сотрудничество с другими для выполнения требуемой задачи.
5. Власть представляет собой динамическую систему.

Тема 4. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.

При описании модели компетенций сообщается, что сами компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере.

Выделяется пять основных типов компетенций:

Базовые мотивации.

Психофизиологические особенности (такие, например, как скорость и тип реакции).

Регулятивные механизмы (в число которых, авторы концепции включают ценности, установки, я-концепцию личности и т.п. психологические феномены).

Знания.

Умения и навыки.

Лидерские компетенции относятся к сфере руководства и управления людьми.

Модуль 2. Команда – особенности формирования и функционирования.

Тема 1. Что такое команда. Роли в команде.

Команда в данном модуле рассматривается как особый тип организации, в которой люди объединены общностью намерений и для которой одновременно характерны высокая слаженность, ответственность за выполняемую работу, отношение к своему результату и результатам работы других членов команды как к части совместной деятельности.

Перед командой должна стоять сверхзадача, стремление к которой объединяет усилия всех ее членов.

Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.

Тема 2. Отличия команд от рабочих групп. Выращивание команд. Жизненный цикл команды.

Состав базовых признаков реальной команды. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита.

Определение команды, используемое в данной работе в качестве базового.

Тема 3. Конфликты в команде и управление ими.

Конфликты в данном разделе рассматриваются как одно из неизбежных следствий человеческой активности.

Разновидности конфликтов:

конфликты внутриличностные;
конфликты межличностные;
конфликты между личностью и группой;
конфликты межгрупповые.

Мнимые и полные конфликты. Пути их разрешения.

Тема 4. Базовые инструменты лидера.

Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций.

СТЭП-анализ

Карта стратегических групп

Системная карта

Древо целей

«SWOT-анализ»

«Мозговой штурм».

Для решения задач в рамках данной темы следует учитывать особенности каждого метода.

Темы практических или семинарских занятий.

Модуль 1. Лидерство и власть. Типы лидерства.

План семинарского занятия по Теме 1. «Кто такой лидер. Понятие лидерства».

1. Подходы к описанию лидерства
2. Теория черт
3. Поведенческий подход к описанию лидерства
4. Суть ситуационного подхода
5. Охарактеризовать теорию адаптивного подхода
6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности
7. Главные признаки лидерства.
8. Три уровня лидерства.

Литература: 2, 4, 6, 14.

План семинарского занятия по Теме 2. «Типы лидерства».

1. Раскрыть типологию лидерства
2. Типология лидерства Е.С. Богардуса.
3. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта.

4. «Законодательное лидерство» Дж.В. Гетцеля и Е.Г. Губа
5. В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров.
6. М. Конвей- три лидерские роли.

Литература: 2, 8, 12, 14.

План семинарского занятия по Теме 3. «Лидерство и власть».

1. Власть как форма социальных отношений
2. Аспекты власти
3. Власть в структуре организации.
4. Источники власти
5. Власть как динамическая система.

Литература: 1, 13, 17, 21.

План семинарского занятия по Теме 4. «Основные компетенции в реализации лидерской позиции».

1. Описание модели компетенций в реализации лидерской позиции
2. Понятие компетенции
3. Пять основных типов компетенций
4. Базовые мотивации.
5. Психологические особенности и Регулятивные механизмы
6. Лидерские компетенции.

Литература: 11, 13, 17, 21.

Модуль 2. Команда – особенности формирования и функционирования.

План семинарского занятия по Теме 1. «Что такое команда. Роли в команде».

1. Команда как особый тип организации
2. Постановка задачи для команды
3. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.

Литература: 4, 17, 24, 19.

План семинарского занятия по Теме 2. «Отличия команд от рабочих групп. Выращивание команд. Жизненный цикл команды».

1. Состав базовых признаков реальной команды.
2. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита.
3. Базовое определение команды.

Литература: 16, 19, 23, 25.

План семинарского занятия по Теме 3. «Конфликты в команде и управление ими».

1. Конфликты как одно из следствий человеческой активности.
2. Разновидности конфликтов.
3. Внутриличностные и межличностные конфликты.
4. Конфликты между личностью и группой. Межгрупповые конфликты.
5. Мнимые и полные конфликты.
6. Пути разрешения различного рода конфликтов.

Литература: 13, 18, 19, 23.

План семинарского занятия по Теме 4. «Базовые инструменты лидера».

1. Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций.
2. СТЭП-анализ
3. Карта стратегических групп и системная карта
4. Дерево целей
5. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм».

Литература: 11, 14, 18, 20.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- проведение командных и сценарных игр, которые способствуют эффективной и слаженной работе внутри каждой команды, а также помогают наладить отношения между командами;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В период самостоятельной работы по освоению данной дисциплины студенты по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек;
- работать с конспектами лекций;
- составление плана изученного учебного материала;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовить пояснения к ним;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Тема 1.1. Кто такой лидер</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
<i>Тема 1.2. Типы лидерства</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
<i>Тема 1.3. Лидерство и власть</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
<i>Тема 1.4. Основные компетенции в реализации лидерства</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.1. Созидание команды</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.2. Жизненный цикл команды</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка

		конспекта.
<i>Тема 2.3. Конфликты в команде</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.4. Базовые инструменты лидерства</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.

8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях
20. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
21. Особенности взаимодействия человека и организации.
22. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
23. Основные социально-психологические качества личности.
24. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
25. Процесс социализации личности.
26. Коммуникационный процесс в управлении.
27. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
28. Тактика общения.
29. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
30. Характеристики социальных групп.
31. Основные типы поведения в группе.
32. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.

Программа по командообразованию

Она может быть проведена в двух вариантах:

Вариант 1 – в форме тренинга: после выполнения командой каждого задания проводится рефлексия. Таким образом, выясняются причины, по которым команда не преодолела конкретное препятствие. Выявляются трудности в процессе командной работы, ролевые позиции участников и их вклад в действие команды. Анализируются достижения и ошибки команды и то, насколько она учла свои предыдущие победы и ошибки.

Вариант 2 – в форме оригинальной игры: программа формируется под выбранный Вами сценарий или легенду. В этом случае программа приобретает несколько иную направленность – помимо командного творчества в ней присутствует оригинальная развлекательная программа.

Командные игры

Командные игры построены по соревновательному принципу, поэтому члены команд во время выполнения заданий и прохождения препятствий максимально отработывают внутрикомандное взаимодействие.

Основным целями командных игр являются:

улучшение атмосферы в коллективе;

поднятие корпоративного духа;

помощь в принятии в команду новичков;

обучение доверию к членам своей команды;

выработка чувства ответственности за общий результат;

мотивирование участников к творческому подходу в разрешении насущных проблем;

выработка способности быстро реагировать и принимать решения сообща;

создание возможности для руководства выделить сотрудников, проявивших лучшие качества;

стимулирование участников группы к командной работе и командному взаимодействию.

Командные игры делятся на сценарные игры, игры-стратегии и игры реального командного взаимодействия.

Сценарные командные игры

Сценарные игры проводятся для коллективов численностью от 20 до 50 человек. Они построены таким образом, что успех всего мероприятия достигается благодаря эффективной и слаженной работе внутри каждой команды. Но помимо этого важное значение имеет взаимодействие между командами.

Задачи сценарных игр:

оптимизация командного настроения;

улучшение эмоционального фона;

сплочение членов команд;

повышение доверия членов команды друг к другу;

возможность самим членам команды осознать свой потенциал и свои ограничения;

мотивация участников на командную работу и командное взаимодействие.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

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

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенции	Знания, умения, навыки	Процедура усвоения
ПК-7	Знать: подходы к оценке передовых практик решения научных проблем Уметь: обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы Владеть: приемами и инструментами оценки результатов научной деятельности.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-8	Знать: методы коммуникаций в научной среде Уметь: преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц Владеть: навыками эффективных коммуникаций в научной и предпринимательской среде.	Устный опрос, проведение деловой игры, конспектирование теорий, тестирование

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

ПК-7 (Способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями).

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: подходы к оценке передовых практик решения научных проблем;</p> <p>Уметь: обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы.</p> <p>Владеть: приемами и инструментами оценки результатов научной</p>	<p>Имеет неполное представление о подходах к оценке передовых практик решения научных проблем;</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать и обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы.</p> <p>Слабо владеет методами, приемами и инструментами оценки результатов</p>	<p>Допускает неточности в знании подходов к оценке передовых практик решения научных проблем;</p> <p>Может анализировать и обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы.</p> <p>Владеет методами, приемами и инструментами оценки результатов</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о подходах к оценке передовых практик решения научных проблем;</p> <p>Может грамотно анализировать и обобщать аналитические материалы и идентифицировать научные проблемы.</p> <p>Эффективно владеет методами, приемами и</p>

	деятельности.	научной деятельности.	научной деятельности	инструментами оценки результатов научной деятельности.
--	---------------	-----------------------	----------------------	--

ПК-8 (Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада).

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать:</p> <p>методы коммуникаций в научной среде;</p> <p>Уметь:</p> <p>преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц;</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками эффективных коммуникаций</p>	<p>Имеет неполное представление о методах коммуникаций в научной среде;</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать и преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц.</p> <p>Слабо владеет методами и навыками эффективных</p>	<p>Допускает неточности в понимании методов коммуникаций в научной среде;</p> <p>Может анализировать и преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц.</p> <p>Владеет методиками</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о методах коммуникаций в научной среде;</p> <p>Может грамотно анализировать и преодолевать коммуникационные барьеры и доводить результаты научных исследований до заинтересованных лиц.</p> <p>Эффективно владеет методиками навыками эффективных коммуникаций в научной и предпринимательской среде.</p>

	й в научной и предпринимательской среде.	коммуникаций в научной и предпринимательской среде.	навыками эффективных коммуникаций в научной и предпринимательской среде.	
--	--	---	--	--

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительной оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Образец тестового задания по модулю.

1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями. а) Теория влияния
 б) Теория личностных качеств
 в) Теория великого человека
 г) Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера? а) Высокий интеллект
 б) Мотивация власти
 в) Самосознание
 г) Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина. а) Методы управления
 б) Способ контроля
 в) Характер принятия решения
 г) Стиль поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства. а) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 б) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 в) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 г) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется: а) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
 б) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую

атмосферу и благоприятные условия работы

- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
- d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера. а)

Демократическое лидерство

- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7 Перечислите навыки ситуационного лидера. а) Диагностика, гибкость и партнерство

- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8 Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это: а)

Признание

- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ... а)

Теории Y

- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает: а) Потребность в безопасности

- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannery и Buell включает самоактуализацию? а) Уровень 4

- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ... а) личный экономический интерес

- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

- 13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это а) Рабочая группа
b) Общество
c) Команда
d) Коллектив
- 14 Перечислите этапы жизненного цикла команды. а) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
b) Формирование, шторм, нормирование, работа
c) Становление, работа, контроль, расформирование
d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование
- 15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды. а) Нормирование
b) Контроль
c) Расформирование
d) Работа
- 16 В соответствии с классификацией ролей МередитаБелбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это а) Вдохновитель команды
b) Мотиватор
c) Генератор идей
d) Исполнитель
- 17 По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли: а) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор
- 18 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия? а) Сговорчивость
b) Сотрудничество
c) Уклонение
d) Компромисс
- 19 Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина». а) Чрезмерное согласие
b) Чрезмерная агрессия
c) Чрезмерная пассивность
d) Чрезмерная неуверенность
- 20 Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу - а) Сложность квалификации
b) Трудность организации
c) Проблема исполнения
d) Нет верного ответа
- 21 Перечислите конкретные типы проблем личного характера. а) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания

- c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22 Назовите основные шаги разрешения конфликта. а) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации

б) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения

с) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение

d) Нет верного ответа

23 Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ... а) «Хороший парень»

б) Агрессивный

с) Пассивный

d) Подвергавшийся насилию

24 Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ... а) Интегратор

б) Предприниматель

с) Администратор

d) Исполнитель

25 Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ... а) Менеджмент

б) Власть

с) Партнерство

d) Лидерство

Перечень контрольных вопросов для студентов для подготовки к зачету по учебной дисциплине:

1. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
3. Исследования проблемы лидерства в отечественной психологии.
4. Методы исследования лидерства.
5. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
6. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
7. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
8. Основные интегративные механизмы процесса лидерства.
9. Статус лидера. Функции лидера.
10. Р. Бейлз и Ф. Слейтор о двух фундаментальных лидерских ролях.
11. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового

лидерства.

12. Исследование ролевой структуры лидерства П. Берком.
13. Сущность и характеристика стилей лидерства по К. Левину.
14. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
15. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства.
16. Сущность лидерства и руководства. Отличия руководства от лидерства по Б.Д. Парыгину.
17. Зарубежные подходы к рассмотрению функций руководства и лидерства (А. Файоль, В. Зигерт и Г. Ланг и др.).
18. Взгляды отечественных психологов на основные функции руководства и лидерства (В.Г. Афанасьев, Е.С. Кузьмин, Ю.Н. Емельянов, И.П. Волков, А.Г. Ковалев и др.).
19. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.
20. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
21. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства.
22. Особенности харизматического лидерства в группе.
23. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
24. Деятельностный подход А. Н. Леонтьева как основа изучения проблемы лидерства в отечественной психологии.
25. Зарубежные школы изучения феномена политического лидерства.
26. Сущность теории ожидания-взаимодействия Дж. Хоманса, Дж. Хемфилла, Р. Стогдилла, Ф. Фидлера.
27. Структура процесса политического лидерства.
28. Природа и сущность лидерства в теориях обмена и транзактного анализа Э. Берна, Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Тибо, Г. Келли.
29. Факторы, определяющие природу политического лидерства.
30. Ситуационный подход к исследованию поведения политического лидера (Д. Истон).
31. Сущность теории политического обмена П. Блау.
32. Характеристика психологических форм политического поведения.

33. Классификация основ власти и лидерства по Френчу и Рэйвену.
34. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп. Формы власти и влияния.
35. История зарождения и развития психологии лидерства.
36. ИмPLICITная теория лидерства.
37. Этапы становления лидера.
38. Основные сходства и различия типов лидерства.
39. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
40. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
41. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
42. Определение команды, типология команд.
43. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
44. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
45. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
46. Социометрия и психологический климат коллектива.
47. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
48. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точности принимаемого решения.
49. Политическая организация: появление лидера. Политический лидер и политическое лидерство: общие представления.
50. Авторитет как условие лидерства. Авторитет ложный и истинный.
51. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
52. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личности лидера.
53. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
54. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
55. Современные отечественные концепции по построению команд.
56. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.

57. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
58. Принципы и основные этапы командообразования.
59. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
60. Современные исследования гендерной психологии лидерства.

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

- Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.
- Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.
- Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.
- Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.
- Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.
- Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.
- Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.
- Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.
- Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.
- Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература

1. Бойетт Д.Г., Бойетт Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2012. – 416 с.
2. Брэддик У. Менеджмент в организации. - М., 2011. - 344 с.
3. Вейлл П., Искусство менеджмента. - М.: Новости,2012. - 224 с.
4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 2014. - 320 с.
5. Дизель П.М., Мак-Кинли Р.У. Поведение человека в организации. - М.,2013. - 272 с.
6. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Изд-во Моск. Ун-та,2011. – 208 с.
7. Дункан Д.У. Основополагающие идеи в менеджменте. - М.: Дело,2014. - 272 с.
8. Зиглер В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. - М.: Экономика, 2011. - 335 с.
9. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. – СПб.: Изд-во «Речь», 2013. – 216 с.
- 10 Моррис С., Уилкокс Г., Нейзел Э. В роли лидера успешной команды. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2013. – 180 с.

11. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб.: Изд-во «Речь», 2013. – 192 с.
 12. Омельченко Ю.В. Организация как система формирования современных управленческих команд. Автореф. ...кандид. экономич. наук. – М., 2012. – 21 с.
 13. Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М., 2014. - 295 с.
 14. Саймон Г., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. - М.: Экономика, 2013. - 335 с.
 15. Синягин Ю.В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. – М., 2013. – 272 с.
- б) дополнительная литература
16. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. - М., 2012. - 512 с.
 17. Управленческое консультирование / Под ред. П. Шура. - М., 2012. - 264 с.
 18. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. - М.: Экономика, 2011. - 168 с.
 19. Яблокова Е.А. Психология коллектива. - М.: Изд-во МГУ, 2011. - 93 с.
 20. Шалагинова Л. Психология лидерства. – М.: Речь. 2014.
 21. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. – СПб: Питер, 2011.
 22. Katzenach Jon R., Smith D. K. The Wisdom of Teams. - N-Y: HarperBusiness Book, 2013. – 320 p.
 23. Katzenach Jon R. Teams at the TOP. - Boston: Harvard Business School Press., 2011. – 238 p.
 24. Landsberg M. The Tao of Coaching. – London: Profile Books, 2013. - 126 p.
 25. Maxwell John C. The 17 Indisputable Laws of Teamwork. – Nashville: Thomas Nelson Publishers, 2011. – 265 p.
 26. Rosinski P. Coaching Across Cultures. – London: Nicholas Brealey Publishing, 2013. – 306 p.
 27. Zeus P., Skiffington S. Coaching at Work. – Sydney: McGraw-Hill, 2012. – 259 p.
 28. The Consultant's Toolkit / Mel Silberman. - N-Y: McGraw-Hill, 2011. – 354 p.
 29. The 2002 ASTD Training and Performance Yearbook / John A. Woods, James W. Cjrtada. - N-Y: McGraw-Hill, 2012. – 512 p.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.
2. <http://www.HRM.ru> – Кадровый менеджмент.

3. <http://www.dis.ru> – Журнал «Управление предприятием».
4. <http://www.employer-employee.com> – Информационный портал о трудовых ресурсах.
5. <http://www.headhunter.net/JobSeeker/Index> – Информационный портал «Headhunter».
6. www.totaljobs.com – Информационный портал о трудовых ресурсах.
7. www.nta-rus.com - Национальная Торговая Ассоциация
8. www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал
9. www.torgovoedelo.com - ТОРГОВОЕ ДЕЛО
10. www.prodindustry.ru - ПродИндустрия
11. <http://www.auditorium.ru> - Электронная библиотека портала Auditorium.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, изучают основные способы психического влияния людей друг на друга в деятельности и общении, усваивают и повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления.

Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы студентам, определяются их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы.

В течение семестра проводится контрольная работа. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий и контрольной работы является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу.

Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций, семинарских практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются командные и сценарные игры, «интеллектуальные разминки», «мозговые штурмы», моделирование изучаемого предмета.

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях. Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемого курса. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач.

В случае непонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Методические рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям. Главной задачей семинарских занятий является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач.

Семинарское занятие проводится в соответствии с планом.

Подготовка студентов к семинару включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям,

предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а так же творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету. При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога, решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.