



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и командообразование

Кафедра «Менеджмент» факультета управления

Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент

Направленность (профиль) программы

«Маркетинг»

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

Очная

**Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками
образовательных отношений**

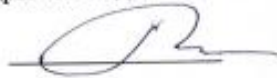
Махачкала, 2022 год

Рабочая программа дисциплины «Лидерство и командообразование»
составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО- магистратура
Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент от «12» августа 2020 г. №
952.

Разработчик: кафедра «Менеджмент», Гусейнов А.Г. – к.э.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Менеджмент» от «17» июня 2022г., протокол № 10

Зав. кафедрой
(подпись)



Магомедбеков Г.У.

на заседании Учебно-методической комиссии факультета управления от «1»
июля 2022 г., протокол №10.

Председатель
(подпись)



Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением
«2» 07. 2022 г.

Начальник УМУ


(подпись)

Гасангаджиева А.Г.

Рабочая программа дисциплины «*Лидерство и командообразование*» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО- магистратура Образовательная программа 38.04.02– Менеджмент от «12» августа 2020 г. № 952.

Разработчик: кафедра «Менеджмент», Гусейнов А.Г. – к.э.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Менеджмент» от «17» июня 2022г., протокол № 10

Зав. кафедрой _____ Магомедбеков Г.У.
(подпись)

на заседании Учебно-методической комиссии факультета управления от «1» июля 2022 г., протокол №10.

Председатель _____ Гашимова Л.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением
«2» 07. 2022 г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Цели освоения дисциплины

2.Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

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

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

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. Типовые контрольные задания

7.2. 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.

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» входит в часть ОПОП формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы магистратуры по направлению 38.03.02 – Менеджмент Направленность (профиль) программы «Маркетинг»

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент».

Предметом дисциплины «Лидерство и командообразование» являются фундаментальные категории и технология разработки, принятия и реализации управленческих решений, а также применение управленческих методов в коллективе организации. Разработка и принятие управленческого решения по праву считается ключевым звеном процесса управления, обуславливающим достижение управленческих целей и эффективность функционирования организации.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а так же учитывает их образовательные потребности.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций у выпускника:

Универсальные, УК-3. профессиональных-ПК-4, П-6

Курс «Лидерство и командообразование» ориентирован на привитие студентам профессиональных навыков, необходимых в реальной управленческой деятельности. Данный учебный курс включает значительный объем самостоятельной работы. 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.

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 кейсов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 экзаменационные единицы, в том числе 108 ч. в академических часах по видам учебных занятий.

Форма обучения: очно-заочная

Семестр	Учебные занятия	Форма промежуточной аттестации (зачет,
	в том числе	
	Контактная работа обучающихся с преподавателем	

	Всего	из них					СРС, в том числе экзамен	дифференцированный зачет, экзамен
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации		
3	108	4		14			90	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Лидерство и командообразование» является:

- формирование теоретических знаний о методах разработки, принятия и реализации управленческих решений и практических навыков находить организационно- управленческие решения в команде;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде;

- готовность нести ответственность, а также исследование лидерства в команде.

В процессе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- изучить методы обеспечения качества управления командообразования и лидерства в условиях внешней и внутренней среды;

- изучить факторы (экономические законы, научные подходы и др.), влияющие на управление лидерства и командообразования;

- изучить технологии разработки, принятия, реализации и мотивации качественного управленческого решения; изучить методы анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования командообразования в менеджменте;

- получение практических навыков и умений самостоятельно разрабатывать и принимать управленческие решения и адаптировать методы принятия управленческих решений, исходя из особенностей конкретного объекта управления;

изучение современных методов управления командообразования, используемых в практической деятельности отечественных и зарубежных организаций;

- закрепить полученные знания с целью их применения на практике после окончания учебы.

Основное задание дисциплины - дать студентам базовые знания в отрасли управления своим развитием (самоуправление), специальные знания, а также произвести навыки для достижения поставленных целей.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры.

Дисциплина «Лидерство и командообразование» входит в часть ОПОП формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы

магистратуры по направлению 38.03.02 – Менеджмент Направленность (профиль) программы «Маркетинг»

В силу особой значимости решений в процессе управления, курс «Лидерство и командообразование» при подготовке менеджеров, занимает одно из ведущих мест.

Имеется логическая и содержательно-методическая взаимосвязь с дисциплинами - "Управление проектами»,

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для изучения дисциплин: «Управление бизнес - процессами в корпорациях», «Управленческая экономика».

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>М-И УК-3.1. Формирует эффективную команду М-И УК-3.2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом</p>	<p>Знает: основные модели команд образования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, современные технологии организации деятельности команд Умеет: выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли Владеет: навыками составления планов и графиков основных шагов по достижению поставленной перед командой цели</p> <p>Знает: основные методы анализа взаимодействия в команде Умеет: поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими Владеет: навыками применения различных типов коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос</p>
<p>ПК-4. Способен применять знания об основах профессионального развития персонала в соответствии со стратегическими планами</p>	<p>ПК-4.1. - Обеспечивает компанию квалифицированным персоналом, ПК-4.2. - Обеспечивает рациональное использование и развитие и профессиональных знаний и опыта, ПК-4.3. - Создает благоприятные условия для эффективной работы</p>	<p>Знает: принципы материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива. Умеет: Создавать благоприятные условия для эффективной работы персонала. Владеет: принципами материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос</p>

компании	персонала.	результаты работы, а также всего коллектива.	
ПК-6.Способен проектировать модель корпоративной системы управления рисками с учетом международных стандартов корпоративного управления и специфики ведения бизнеса организации	<p>ПК-6.1. Внедряет рекомендаций по построению структуры системы управления рисками и к программному обеспечению по управлению рисками</p> <p>ПК-6.2. - Адаптирует элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования компании и к новым бизнес-процессам и направлениям</p> <p>ПК-6.3. – Осуществляет процесс управления рисками в компании с учетом отраслевых стандартов</p>	<p>Знает: процесс управления рисками в компании с учетом отраслевых стандартов</p> <p>Умеет: Адаптировать элементы системы риск-менеджмента к условиям функционирования компании и к новым бизнес-процессам и направлениям</p> <p>Владеет: рекомендациями по построению структуры системы управления рисками и к программному обеспечению по управлению рисками</p>	Устный опрос, письменный опрос

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 экзаменационных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения: очно-заочная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Самостоя- тельная работа	Контроль	
Модуль 1. «Лидерство и власть. Типы лидерства».								
	Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.	3	18	2	4	12		Фронтальный опрос, реферат-презентация, разбор кейса
	Тема 2. Типы лидерства.	3	18		2	16		Фронтальный опрос, реферат-презентация, разбор кейса
	Итого по 1 модулю		36	2	6	28		
Модуль 2. «Команда – особенности формирования и функционирования».								
	Тема 4. Создание команды. Основные роли в команде.	3	18	2	2	14		Фронтальный опрос, реферат-презентация, кейс.
	Тема 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл	3	18		2	16		Фронтальный опрос, реферат-презентация, кейс.

	команды.							
	Итого по 2 модулю		36	2	4	30		
Модуль 3. «Модели и методы управления лидерством».								
	Тема 7. Базовые инструменты лидера.	3	18		2	16		Фронтальный опрос, реферат-презентация, кейс
	Тема 8. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	3	18		2	16		опрос, реферат-презентация, разбор кейсов
	Итого по 3 модулю		36		4	32		
	ИТОГО:		108	4	14	90		

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

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.

Модуль 2. «Команда – особенности формирования и функционирования».

Тема 4. Создание команды. Основные роли в команде.

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.

Тема 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.

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

Определение команды, используемое в данной работе в качестве базового.

Модуль 3. «Модели и методы управления лидерством».

Тема 7. 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.

Тема 8. 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.

Тема 9. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства.

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

Определение команды, используемое в данной работе в качестве базового.

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: 1.3.5,7

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: 4,13,14

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: 2,12,13,15

Модуль II. «Команда – особенности формирования и функционирования».

План семинарского занятия по Теме 4. «Создание команды. Основные 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: 6,8,9

План семинарского занятия по Теме 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.

1. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита.
2. Базовое определение команды.

Литература: 5,15

План семинарского занятия по Теме 6. 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: 1,6,11

Модуль 3. «Модели и методы управления лидерством».

План семинарского занятия по Теме 7. 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: 4,8,9

Модуль 4.

План семинарского занятия по Теме 8. 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: 7,4, 15, 14

План семинарского занятия по Теме 9. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства .

1. Основные функции лидерства;
2. Какие факторы влияют на лидера?

Литература: 7,12,13

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;
- 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.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

Занятия, проводимые в интерактивной форме:

Методы	Лекции (час)	Практические /семинарские Занятия (час)	Всего
Работа в команде	2	2	4
«Мозговой штурм» (атака)	2	2	4
Работа в группах	2	2	4
Выступление в роли обучающего	2	2	4
Итого интерактивных занятий	8	8	16

Использование технологий, развивающих навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (чтение интерактивных лекций, проведение групповых дискуссий и проектов, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей, проведение ролевых игр, тренингов и других технологий). Преподавание дисциплин в форме авторских курсов по программам, составленным на основе результатов исследований научных школ вуза, учитывающих региональную и профессиональную специфику при условии реализации содержания образования и формировании компетенций выпускника, определяемых настоящим ФГОС.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Лидерство и командообразование» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

В процессе изучения дисциплины «Лидерство и командообразование» используются инновационные технологии обучения: технология критического мышления и обучение действием (практико-ориентированное обучение), имитационные тренинги, активные и интерактивные формы проведения занятий: подготовка доклада/реферата с презентацией по материалам исследования; деловая игра; метод case-study; написание эссе; решение практических задач; встречи со специалистами менеджмента, экономики и психологии.

Активные интерактивные методы обучения развивают способность студентов к самостоятельному поиску и обработке информации, использованию имеющегося багажа профессиональных знаний, работы в команде, межличностной коммуникации, способствуют выявлению лидерских качеств. Ролевая игра и обсуждение результатов работы в малых группах способствуют формированию и развитию профессиональных компетенций обучающихся.

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

№ п/п	№ Раздела дисц-ны	Тематика самостоятельной работы (детализация)	Трудо-емкость	Контроль выполнения (опрос, тест и т.д.)
Семестр 3				
		Модуль 1		
3	1	Проработка материала к семинарам, подготовка докладов, написание рефератов, домашнее задание и презентации, работа с вопросами	28	Участие в дискуссии Демонстрация презентации
		Итого по 1 модулю	28	
		Модуль 2		
3	2	Подготовка и защита доклада-презентации	30	Участие в дискуссии Демонстрация презентации
		Итого по 2 модулю	30	
		Модуль 3		
3	2	Подготовка и защита доклада-презентации	32	Участие в дискуссии Демонстрация презентации

	Итого по 3 модулю	32	
	Всего	90	

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
Тема 2. Типы лидерства.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, защита реферата-презентации, решение кейса
Тема 3. Лидерство и власть.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 4. Создание команды. Основные роли в команде.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 6. Конфликты в команде и управление ими.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 7. Базовые инструменты лидера.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 8. Основные компетенции в реализации лидерской позиции.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.

Тема 9. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	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.

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

7.1. Типовые контрольные задания

Примерный перечень тестовых заданий для текущего, промежуточного и итогового контроля:

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

d) Стил ь поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства. а) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки

b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки

c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки

d) 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

b) 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 Flannes 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) денежное 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 Мередита Белбина, 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

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.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

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.

7.2. 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 «100»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Не зачтено
51-и выше	зачтено

Критерии оценки реферата.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч.

орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор.

Рецензент может также указать: обращался ли учащийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как выпускник вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя).

В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы учащемуся за несколько дней до защиты.

Учащийся представляет реферат на рецензию не позднее чем за неделю до экзамена. Рецензентом является научный руководитель. Опыт показывает, что целесообразно ознакомить ученика с рецензией за несколько дней до защиты. Оппонентов назначает председатель аттестационной комиссии по предложению научного руководителя. Аттестационная комиссия на экзамене знакомится с рецензией на представленную работу и выставляет оценку после защиты реферата. Для устного выступления ученику достаточно 10-20 минут (примерно столько времени отвечает по билетам на экзамене).

Оценка 86-100 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 66-85 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 51-65 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержа-

нии реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 1-50 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 0 – реферат выпускником не представлен.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов (заданий, выступлений, кейсов)

Оценка 86-100 ставится тогда, когда: • Студент свободно применяет знания на практике; • Не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала; • Студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы; • Студент усваивает весь объем программного материала; • Материал оформлен аккуратно в соответствии с требованиями;

Оценка 66-85 ставится тогда когда: • Студент знает весь изученный материал; • Отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; • Студент умеет применять полученные знания на практике; • В условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя; • Материал оформлен недостаточно аккуратно и

в соответствии с требованиями; 19 Оценка

Оценка 51-65 ставится тогда когда: • Студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя; • Предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы; • Материал оформлен не аккуратно или не в соответствии с требованиями;

Оценка 1-50 ставится тогда когда: • У студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все, же большая часть не усвоена; • Материал оформлен не в соответствии с требованиями.

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

а) сайт дгу <http://distant.dgu.ru/>

б) основная литература

1. Основы менеджмента : учеб. пособие / под ред. И.Ю.Солдатовой, М.А.Чернышева. - М. : Наука-Пресс, 2019. - 254,[1] с

2. Брэдик У. Менеджмент в организации. - М., 2019. - 344 с.

3. Вейлл П., Искусство менеджмента. - М.: Новости,2018. - 224 с.

4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 2017. - 320 с.

5. Дизель П.М., Мак-Кинли Р.У. Поведение человека в организации. - М.,2016. - 272 с.

6. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Изд-во Моск. Ун-та,2017. – 208 с.

7. Дункан Д.У. Основополагающие идеи в менеджменте. - М.: Дело,2019. - 272 с.

8. Зиглер В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. - М.: Экономика, 2020. - 335 с.

9. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. – СПб.: Изд-во «Речь», 2020. – 216 с.

10 Моррис С., Уилкоккс Г., Нейзел Э. В роли лидера успешной команды. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2019. – 180 с.

в) дополнительная литература.

11 Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб.: Изд-во «Речь», 2018. – 192 с.

12. Омельченко Ю.В. Организация как система формирования современных управленческих команд. Автореф. ...кандид. экономич. наук. – М., 2018. – 21 с.

13. Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М., 2019. - 295 с.

14. Саймон Г., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. - М.: Экономика, 2018. - 335 с.

15. Синягин Ю.В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. – М., 2018. – 272 с.

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]/ДГУ. – Махачкала – URL: <http://www.moodle.dgu.ru>
3. Электронный каталог библиотеки ДГУ [Электронный ресурс]: <http://www.elib.dgu.ru>
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/>
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
6. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / <http://www.gumer.info/>
7. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
8. Библиотека Я. Кротова / <http://www.krotov.info/>
9. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
10. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
11. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
12. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
13. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
14. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
15. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
16. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
17. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru
18. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
19. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru
20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // www.gks.ru
21. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // <http://wciom.ru>
22. Сайт аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) // www.levada.ru
23. Сайт Института современного развития (ИНСОП) // www.riocenter.ru
24. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // www.inop.ru
25. Сайт журнала «Эксперт» // www.expert.ru
26. Сайт Общественной палаты России // www.oprf.ru
27. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Лидерство и командообразование». Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры и статистический материал, которые позволяют лучше понять теоретическую сущность излагаемой проблемы. Лекционный материал по дисциплине «Менеджмент» включает 14 тем, программа изучения которых приведена в Рабочей программе по дисциплине.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся семинарские занятия. Тематика семинарских занятий приведена в тематическом плане Рабочей программы, там же указано количество часов по темам. На семинарских занятиях студенты выполняют следующие задания: тесты; решение задач; решение проблемных ситуаций и т.д. Для этого необходимо изучение литературных источников, законодательных актов, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 14 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный

учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий

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

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

Удельный вес занятий проводимых в интерактивной форме (лекция-беседа, лекция дискуссия, лекция-консультация, проблемная лекция, деловая игра, кейс-метод) определяется главной целью программы и особенностью контингента учащихся, а также содержанием дисциплин.

Программное обеспечение курса определяется использованием общепользовательских программ в оболочке Windows, поисковыми программами в системе Интернет, специальными поисковыми программами электронной библиотеки ДГУ.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.