



## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Лидерство и командное взаимодействие» изучается во втором семестре.

Курсовая работа предусмотрена

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Лидерство и командное взаимодействие» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Изучение дисциплины опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам в бакалавриате и магистратуре:

Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Актуальные проблемы современной экономики,
- Производственная практика. НИР3
- Производственная практика. НИР4
- Производственная практика. Преддипломная практика.
- Выполнение и защита ВКР

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями освоения учебной дисциплины «Лидерство и командное взаимодействие» являются:

- приобретение студентом теоретических знаний и практических навыков реализации лидерских позиций и работы в команде, мобилизации творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач;
- формирование навыков руководства в соответствии с современными подходами к деятельности организаций любой организационно-правовой формы;
- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

### 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-УК-2.1 Применение проектного подхода к управлению	– Различает виды проектов и элементы проектной деятельности – Структурирует жизненный

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
	ИД-УК-2.2 Выделение этапов работы над проектом и определение роли и задач команды проекта на всех этапах его жизненного цикла	цикл проекта; – Различает интересы заинтересованных сторон в проектном управлении и подходы к оценке его эффективности – Рассматривает управление проектами как командную работу участников проекта, анализирует роль и личные качества менеджера (руководителя) проекта.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-УК-3.1 Выбор стиля руководства в зависимости от поставленной цели, задач и условий работы, формирование навыков эффективного лидера	– Различает основные стили руководства и условия их применения, навыки лидера – Различает виды и условия формирования команд – Выбирает методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
	ИД-УК-3.2 Определение особенностей и условий формирования эффективных команд, организация командного взаимодействия на разных этапах жизненного цикла команды	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности	– Применяет различные способы самооценки и самоопределения – Анализирует возможности реализации собственных профессиональных целей и расставляет приоритеты
	ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки	
	ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития	

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очно-заочной форме обучения –	6	з.е.	216	час.
----------------------------------	---	------	-----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий  
(очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
2 семестр	курсовая работа/ экзамен	216	18	14		4	18	108	54
Всего:		216	18	14		4	18	108	54

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
<b>Второй семестр</b>							
		18	14		4	180	
	<b>Раздел I. Лидерство и его роль в современном бизнесе</b>						Формы текущего контроля по разделу I: 1. эссе, 2. круглый стол (дискуссия), 3. выступление с презентацией, 4. разбор кейсов, 5. текущее тестирование.
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 1.1</b> Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами. Дефиниция ключевых понятий и функции лидерства.	2				6	
	<b>Практическое занятие № 1.1</b> Лидерство как движущая сила предпринимательства. Понятие власти, руководства, лидерства и их соотношение. Особенности лидерства в российской модели менеджмента.		2			6	
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 1.2</b> Эволюция концепций лидерства.	2				6	
	<b>Практическое занятие № 1.2</b> Особенности формирования видения и миссии, целей лидера с учетом интересов управленческой системы.		2			6	
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 1.3</b> Механизмы выдвижения и влияния в лидерстве. Динамика лидерства. Роли и обязанности лидера. Развитие навыков лидера.	2				6	
	<b>Практическое занятие № 1.3</b> Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.		2			6	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2 УК-6 ИД-УК-6.1 ИД-ПК-6.2	<b>Тема 1.4</b> Современные подходы к теории лидерства. <b>Практическое занятие № 1.4</b> Способы самооценки и самоопределения. Принципы мотивации и стимулирования карьерного развития.	2				6	
	<b>Раздел II. Командообразование</b>						Формы текущего контроля по разделу II: 1. круглый стол (дискуссия), 2. выступление с презентацией, 3. разбор кейсов, 4. текущее тестирование.
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 2.1</b> Лидерство в малых группах. Командообразование – ключевая задача руководителя-лидера. <b>Практическое занятие № 2.1</b> Условия применения командного менеджмента. Методы командообразования.	2				6	
			1		1	6	
УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-ПК-2.2 УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 2.2</b> Сущность и типы команд. <b>Практическое занятие № 2.2</b> Распределение ролей в команде. Сетевые команды, проектные команды, команды изменений.	2				6	
			2			6	
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2 УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Тема 2.3</b> Командообразование: права и обязанности членов команд, этапы формирования команд <b>Практическое занятие № 2.3</b> Оценка эффективности команд. Формирование командного духа	2				6	
			1		1	6	
	<b>Раздел III. Командная работа в процессе</b>						Формы текущего контроля

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
	<b>управления проектом</b>						
УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-ПК-2.2	<b>Тема 3.1</b> Теоретические основы проектного управления, методы и модели структуризации проекта	2				6	по разделу III: 1. эссе, 2. круглый стол (дискуссия), 3. текущее тестирование.
	<b>Практическое занятие № 3.1</b> Этапы жизненного цикла проекта.		2			6	
УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-ПК-2.2	<b>Тема 3.2</b> Команда как институциональная подсистема проекта	2				6	
УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2	<b>Практическое занятие № 3.2</b> Управление человеческими ресурсами проекта. Проектные команды		2			6	
УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-ПК-2.2 УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2 УК-6 ИД-УК-6.1 ИД-ПК-6.2	Выполнение курсовой работы					18	защита курсовой работы
УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-ПК-2.2 УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-ПК-3.2 УК-6	Экзамен					54	компьютерное тестирование

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
ИД-УК-6.1 ИД-ПК-6.2							
	<b>ИТОГО</b>	18	14		4	180	



## 3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
<b>Раздел I</b>	<b>Лидерство и его роль в современном бизнесе</b>	
1	<b>Тема 1.1</b> <b>Лекция 1.1.</b> Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами. Дефиниция ключевых понятий и функции лидерства. <b>Практическое занятие № 1.1</b> Лидерство как движущая сила предпринимательства. Понятие власти, руководства, лидерства и их соотношение. Особенности лидерства в российской модели менеджмента.	Особенности современной социально-экономической реальности Сравнительная характеристика традиционной организации и организации будущего. Саморегулируемые и самообучающиеся организации. Роль лидера в бизнесе Дефиниция ключевых понятий и функции лидерства: группа, формальная и неформальная организации, «менеджер», «руководитель», «лидер», руководство, лидерство Различные аспекты лидерства. Особенности лидерства в российской модели менеджмента.
2	<b>Тема 1.2</b> <b>Лекция 1.2.</b> Эволюция концепций лидерства. <b>Практическое занятие № 1.2</b> Особенности формирования видения и миссии, целей лидера с учетом интересов управленческой системы	Этапы развития теории лидерства. Личностная, поведенческая и ситуационная школы лидерства. Модели и стили лидерства. Школа личностных качеств. Поведенческая школа. Ситуационная школа. Современные модели лидерства. Атрибутивное, харизматическое и преобразующее лидерство. Усилители и заменители руководства.
3	<b>Тема 1.3</b> <b>Лекция 1.3.</b> Механизмы выдвижения и влияния в лидерстве. Динамика лидерства. Роли и обязанности лидера. Развитие навыков лидера. <b>Практическое занятие № 1.3</b> Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства	Две фундаментальные роли лидерства. Факторы, влияющие на феномен ролевой дифференциации лидерства. Мотивационные факторы лидерства. Механизмы лидерства: выдвижение, влияние, динамика лидерства. Функции и роли лидера. Основные компетенции лидера. Барьеры личного развития и самооценка личности как основа развития навыков самоуправления. Методика самооценки С.А. Будасси. Визионерство как лидерская компетенция.
4	<b>Тема 1.4</b> <b>Лекция 1.4.</b> Современные подходы к теории лидерства. <b>Практическое занятие № 1.4</b> Способы самооценки и самоопределения. Принципы мотивации и стимулирования карьерного развития	Атрибутивная модель лидерства. Концепция харизматического лидерства. Имидж лидера. Основные компоненты драматургической модели руководства. Преобразующее или трансформационное лидерство. Типы преобразующих лидеров.
<b>Раздел II</b>	<b>Командообразование</b>	
5	<b>Тема 2.1. Лекция 2.1</b> Лидерство в малых группах. Командообразование – ключевая задача руководителя-лидера. <b>Практическое занятие № 2.1</b>	Групповые нормы и лидерство Межличностная совместимость и лидерство Групповое принятие решений и лидерство Групповая эффективность и лидерство Основная роль и функции руководителя в команде Интегративная, контекстуальная модели

	Условия применения командного менеджмента. Методы командообразования	руководства и руководство в сложных ситуациях Функции руководителя и процессы в команде
6	<b>Тема 2.2</b> <b>Лекция 2.2</b> Сущность и типы команд. <b>Практическое занятие № 2.2</b> Распределение ролей в команде. Сетевые команды, проектные команды, команды изменений	Сущность и признаки командной идентичности. Условия применения командного менеджмента. Группа и команда, их сравнительная характеристика. Психологические аспекты команд. Преимущества и недостатки командной работы. Численность команд. Типы команд. Командные роли.
7	<b>Тема 2.3</b> <b>Лекция 2.3</b> Командообразование: права и обязанности членов команд, этапы формирования команд. <b>Практическое занятие № 2.3</b> Оценка эффективности команд. Формирование командного духа	Права и обязанности членов команды. Основные элементы эффективности команд. Принципы формирования команд. Эмерджентность и синергизм - основные результаты работы эффективной команды. Модели развития команд Скотта Пека и Брюса Такмена. Модель Буше-Коцера. Этапы жизненного цикла команды. Методы формирования команд. Приемы укрепления и разрушения сплоченности.
<b>Раздел III. Командная работа в процессе управления проектом</b>		
8	<b>Тема 3.1</b> <b>Лекция 3.1</b> Теоретические основы проектного управления, методы и модели структуризации проекта. <b>Практическое занятие № 3.1</b> Этапы жизненного цикла проекта	Управление проектами как универсальная технология оптимизации выполнения заданий. Эффективность проектного управления. Виды проектов. Жизненный цикл проекта. Этапы управления проектом. Модели структуризации проекта. Процессы и ресурсы проекта. Цели и интересы стейкхолдеров проекта.
9	<b>Тема 3.2</b> <b>Лекция 3.2</b> Команда как институциональная подсистема проекта. <b>Практическое занятие № 3.2</b> Управление человеческими ресурсами проекта. Проектные команды	Разработка плана управления человеческими ресурсам при выполнении проекта. Набор команды проекта. Типичные ошибки формирования команд. Развитие команды проекта. Управление командой проекта. Роль и личные качества менеджера проекта.

### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим занятиям, экзамену, выполнение курсовой работы;
- изучение учебных пособий;
- изучение тем, не выносимых на лекции и практические занятия, самостоятельно;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- написание тематических выступлений и эссе на проблемные темы;
- подготовка к тестированию;
- выполнение курсовой работы;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- круглый стол (дискуссия),
- разбор кейсов,
- тестирование,
- проведение консультаций перед экзаменом и защитой курсовой работы;
- консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН.

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий (учитываются при проведении текущего контроля)	Трудоемкость, час
<b>Раздел I</b>	<b>Лидерство и его роль в современном бизнесе</b>			
1	<b>Тема 1.4</b> Современные подходы к теории лидерства	Подготовиться к дискуссии на тему: «Злоупотребление властью и патологии лидерства»	Круглый стол (дискуссия)	4

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Учебная деятельность частично проводится на онлайн-платформе за счет применения учебно-методических электронных образовательных ресурсов:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
обучение с веб-поддержкой	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 1 категории	20	организация самостоятельной работы обучающихся
	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 2 категории	6	в соответствии с расписанием текущей/промежуточной аттестации

ЭОР обеспечивают в соответствии с программой дисциплины:

- организацию самостоятельной работы обучающегося, включая контроль знаний обучающегося (самоконтроль, текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию),
- методическое сопровождение и дополнительную информационную поддержку электронного обучения (дополнительные учебные и информационно-справочные материалы).

Текущая и промежуточная аттестации по онлайн-курсу проводятся в соответствии с графиком учебного процесса и расписанием.

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
			УК-2 ИД-УК-2.1 ИД-УК-2.2 УК-3 ИД-УК-3.1 ИД-УК-3.2 УК-6 ИД-УК-6.1 ИД-УК-6.2		
высокий		отлично/	Обучающийся: – анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в своей предметной области; – применяет методы анализа и синтеза практических проблем, умеет решать практические задачи вне стандартных ситуаций с учетом особенностей деловой и общей культуры различных социальных групп; – показывает четкие системные знания и представления по теории эффективного лидерства и командному менеджменту, в том числе в области проектного управления; дает развернутые, полные и верные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные		
повышенный		хорошо	Обучающийся: – достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия; – анализирует стили менеджмента и виды команд с незначительными пробелами; – способен структурировать этапы жизненного цикла проекта и выделить роль и задачи команды проекта на всех этапах; – допускает единичные негрубые ошибки; – ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных неточностей.		

базовый		удовлетворительно	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> <li>– испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</li> <li>– с трудом выстраивает связи между различными разделами курса;</li> <li>– анализирует основные модели лидерства, но не способен выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций;</li> </ul> ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки.
низкий		неудовлетворительно	Обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</li> <li>– не способен проанализировать школы, модели и стили лидерства,</li> <li>– не владеет методами формирования команд;</li> <li>– ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</li> </ul>

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Лидерство и командное взаимодействие» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
1.	Эссе по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»	Темы эссе 1. Человеческие ресурсы как стратегический ресурс организации 2. Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами 3. Основные черты современного менеджера 4. Варианты соотношений в организации позиций руководитель-лидер 5. Роль лидера в современном бизнесе

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
2.	Эссе по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»	Темы эссе <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Традиционное управление и управление проектами.</li> <li>2. История развития науки управления проектом.</li> <li>3. Проект как инструмент развития бизнеса</li> <li>4. Залог успешной реализации проекта.</li> <li>5. Формирование и развитие команды проекта.</li> </ol>
3.	Круглый стол (дискуссия) по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»	Темы круглого стола (дискуссий) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эволюция подходов к управлению персоналом</li> <li>2. Практическая ценность теорий лидерства</li> <li>3. Мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический аспекты лидерства. Злоупотребление властью и патологии лидерства</li> </ol>
4.	Круглый стол (дискуссия) по разделу II «Командообразование»	Темы круглого стола (дискуссий) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Индивидуальность и командная работа</li> <li>2. Таксономическая типология команд</li> <li>3. Конфликты в командной работе: положительные и отрицательные стороны</li> </ol>
5.	Круглый стол (дискуссия) по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»	Темы круглого стола (дискуссий) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность проектного управления.</li> <li>2. Особенности командной работы над проектами</li> <li>3. Токсичность и лидерство в команде</li> </ol>
6.	Выступление с презентацией по разделу I /теме 1.1 «Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами. Дефиниция ключевых понятий и функции лидерства»	Темы выступлений с презентациями <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль лидера в условиях глобализации рынка.</li> <li>2. Великие бизнес-лидеры истории.</li> <li>3. Великие женщины-лидеры в бизнесе.</li> <li>4. Особенности лидерства в российской модели менеджмента.</li> <li>5. Лидерство и управление в современном обществе</li> </ol>
7.	Выступление с презентацией по разделу I /теме 1.4 «Современные теории лидерства»	Темы выступлений с презентациями <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практическая ценность теорий лидерства.</li> <li>2. Лидерская гибкость</li> <li>3. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.</li> <li>4. Достоинства и недостатки различных моделей лидерства</li> <li>5. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.</li> </ol>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
8.	Выступление с презентацией по разделу II /теме 2.1 «Лидерство в малых группах. Командообразование – ключевая задача руководителя-лидера»	<p>Темы выступлений с презентациями</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивационные особенности формирования лидерской позиции.</li> <li>2. Мотиваторы и демотиваторы формирования лидерской позиции</li> <li>3. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.</li> <li>4. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.</li> <li>5. Диалектика взаимоотношений лидера и команды</li> <li>6. Команда как особый тип организации</li> </ol>
9.	Кейс-задание по разделу I/теме 1.2 «Эволюция концепций лидерства»	<p>Наименования кейс-заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хоторнские исследования Э. Мэйо</li> <li>2. Различные ипостаси предпринимателя</li> <li>3. Определение лидерского стиля</li> </ol>
10.	Кейс-задание по разделу II/теме 2.2 «Сущность и типы команд»	<p>Наименования кейс-заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимозависимость и роли в команде</li> <li>2. Командный дух</li> </ol>
11.	Тест по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»	<p>Вариант теста состоит из 10 заданий и формируется случайным образом компьютерной программой (примеры тестовых заданий приведены ниже)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите основные черты ситуационного лидера <ol style="list-style-type: none"> <li>а) партнерство, делегирование, гибкость</li> <li>б) диагностика, гибкость, партнерство</li> <li>в) наставничество, диагностика, поддержка</li> <li>г) делегирование, поддержка, наставничество</li> </ol> </li> <li>2. Что не относится к вероятностной модели эффективности руководства: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) лично-стилевая характеристика</li> <li>б) блок ситуативных переменных, репрезентирующих ситуацию функционирования руководителя</li> <li>в) показатели эффективности, возглавляемой руководителем группы</li> <li>г) влияние на групповую солидарность...</li> </ol> </li> <li>3. Что такое зрелость персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) квалификация персонала</li> <li>б) уровень развития профессиональных умений и степени трудовой мотивации подчиненных</li> <li>в) стаж персонала</li> <li>г) образование персонала...</li> </ol> </li> </ol>



№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>4. Как называется теория, в которой группа предоставляет индивиду лидерский статус в обмен на его вклад в достижение групповой цели?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) теория определенной роли последователя</li> <li>б) теория социального обмена</li> <li>в) теория диадической природы личности</li> <li>г) теория «У»</li> </ul> <p>5. Интегративная функция лидерства предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) делегирование полномочий</li> <li>б) сплочение коллектива вокруг лидера</li> <li>в) подчинение руководителю</li> <li>г) выполнение производственных задач</li> </ul>
12.	Тест по разделу II «Командообразование»	<p>Вариант теста состоит из 10 заданий и формируется случайным образом компьютерной программой (примеры тестовых заданий приведены ниже)</p> <p>1. К признакам идентичности команд относятся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) личная ответственность</li> <li>б) частные цели</li> <li>в) взаимозависимость</li> <li>г) инициативность</li> </ul> <p>2. Характерной чертой команды является то, что степень вовлеченности в работу команды</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) отсутствует</li> <li>б) низкая</li> <li>в) средняя</li> <li>г) высокая</li> </ul> <p>3. В командах ответственность за результаты работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) солидарная</li> <li>б) личная</li> <li>в) отсутствует</li> </ul> <p>4. Роли в командах определяются</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) в рамках субординации и подчиненности</li> <li>б) вкладом в общее дело</li> <li>в) нет ролей</li> </ul> <p>5. Цели создания команд</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) поднять эффективность члена команды</li> <li>б) поднять эффективность продукта или проекта</li> </ul>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		в) поднять эффективность использования подразделения
14.	Тест по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»	<p>Вариант теста состоит из 10 заданий и формируется случайным образом компьютерной программой (примеры тестовых заданий приведены ниже)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель проекта – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) сформулированная проблема, с которой придется столкнуться в процессе выполнения проекта</li> <li>б) утверждение, формулирующее общие результаты, которых хотелось бы добиться в процессе выполнения проекта</li> <li>в) комплексная оценка исходных условий и конечного результата по итогам выполнения проекта</li> </ol> </li> <li>2. Реализация проекта – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) создание условий, требующихся для выполнения проекта за нормативный период</li> <li>б) наблюдение, регулирование и анализ прогресса проекта</li> <li>в) комплексное выполнение всех описанных в проекте действий, которые направлены на достижение его целей</li> </ol> </li> <li>3. Участники проекта – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) потребители, для которых предназначался реализуемый проект</li> <li>б) заказчики, инвесторы, менеджер проекта и его команда</li> <li>в) физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта</li> </ol> </li> <li>4. Инициация проекта является стадией в процессе управления проектом, по итогам которой: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) объявляется окончание выполнения проекта</li> <li>б) санкционируется начало проекта</li> <li>в) утверждается укрупненный проектный план</li> </ol> </li> <li>5. Структурная декомпозиция проекта – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) наглядное изображение в виде графиков и схем всей иерархической структуры работ проекта</li> <li>б) структура организации и делегирования полномочий команды, реализующей проект</li> <li>в) график поступления и расходования необходимых для реализации проекта ресурсов</li> </ol> </li> </ol>

## 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
Эссе	<p>Контрольно-оценочное мероприятие проводится в письменной форме в виде эссе и оценивается по балльной шкале.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие содержания заявленной теме и полнота ее раскрытия;</li> <li>– знание проблемы;</li> <li>– оригинальность и самостоятельность;</li> <li>– логическое и последовательное изложение мыслей;</li> <li>– умение выразить свою собственную позицию с учетом знания социальных проблем современности и ориентирования в современной социально-экономической реальности;</li> <li>– аргументированность (наличие убедительных фактов и доказательств).</li> </ul> <p>По каждому критерию присваивается 1 балл.</p> <p>Количество набранных баллов приравнивается к пятибалльной системе следующим образом:</p> <p>6 баллов – отлично,  4-5 баллов – хорошо,  2-3 балла – удовлетворительно,  0-1 балл – неудовлетворительно</p>		6 баллов	5
			4-5 баллов	4
			2-3 балла	3
			0-1 балл	2
Круглый стол (дискуссия)	<p>Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы. Точная, четкая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию участника дискуссии. Соответствие аргументов выдвинутому тезису.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь. Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.</p>		5	
	Отклонение от темы по причине иной трактовки или отсутствия видения сути		4	

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	проблемы. Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией, или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны. Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки при отсутствии разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.			
	Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы, перескакивание с темы на тему. Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений. Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Проявление личной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Допущены разговорные или просторечные обороты, речевые и грамматические ошибки или отсутствует эмоциональность и выразительность речи		3	
	Обучающийся не демонстрирует знание и понимание современных тенденций развития российского менеджмента. Не проявляет аргументированность, взвешенность и конструктивность суждений и предложений. Не демонстрирует умение отстаивать свое мнение. Не всегда в полной мере проявляет активность в обсуждении или не участвует в обсуждении.		2	
Выступление с презентацией	Контрольно-оценочное мероприятие проводится в форме выступления с презентацией и оценивается по балльной шкале. Критерии оценивания: – соответствие содержания заявленной теме и полнота ее раскрытия;		6 баллов	5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оригинальность и самостоятельность;</li> <li>– логическое и последовательное изложение мыслей;</li> <li>– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов);</li> <li>– используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.);</li> <li>– выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории.</li> </ul> <p>По каждому критерию присваивается 1 балл. Количество набранных баллов приравнивается к пятибалльной системе следующим образом: 6 баллов – отлично, 4-5 баллов – хорошо, 2-3 балла – удовлетворительно, 0-1 балл – неудовлетворительно</p>		4-5 баллов	4
			2-3 балла	3
			0-1 балл	2
Ситуационные задачи (кейсы)	– даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний о предмете исследования, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; правильно решены практические задачи; ответы четкие и краткие, логически правильно построенные, продемонстрирована самостоятельность в анализе фактов, событий и явлений		5	
	– даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, показаны достаточные знания о предмете исследования; доказательно раскрыты основные положения дисциплины правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.		4	
	– даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были		3	

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.			
	– обучающийся не выполнял задание или не дал ответы по базовым вопросам дисциплины		2	
Тест (текущее тестирование по разделам курса)	Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей. Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе: «2» - равно или менее 54% «3» - 55% - 69% «4» - 70% - 84% «5» - 85% - 100%.		5	85% - 100%
			4	70% - 84%
			3	55% - 69%
			2	54% и менее 54%

### 5.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
Экзамен: Компьютерное тестирование	<p>Вариант теста состоит из 30 заданий в форме множественного выбора и 2 заданий в форме эссе и формируется случайным образом компьютерной программой.</p> <p>Примеры тестовых заданий в форме множественного выбора:</p> <p>1. Что такое зрелость персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>д) квалификация персонала</li> <li>е) уровень развития профессиональных умений и степени трудовой мотивации подчиненных</li> <li>ж) стаж персонала</li> <li>з) образование персонала</li> </ul> <p>2. Роли в командах определяются</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) в рамках субординации и подчиненности</li> </ul>

- б) вкладом в общее дело
  - в) нет ролей
3. Структурная декомпозиция проекта – это:
- а) наглядное изображение в виде графиков и схем всей иерархической структуры работ проекта
  - б) структура организации и делегирования полномочий команды, реализующей проект
  - в) график поступления и расходования необходимых для реализации проекта ресурсов
4. Какой из стилей руководства не описан Р. Лайкертом в работе «Человеческая организация»?
- а) демократический
  - б) консультативный
  - в) патерналистски-авторитарный
  - г) ориентированный на отношения
5. Цели создания команд
- а) поднять эффективность члена команды
  - б) поднять эффективность продукта или проекта
  - в) поднять эффективность использования подразделения
6. Два инструмента, содействующих менеджеру проекта в организации команды, способной работать в соответствии с целями и задачи проекта – это структурная схема организации и....
- а) укрупненный график
  - б) матрица ответственности
  - в) должностная инструкция
7. Стили руководства в соответствии с классификацией Курта Левина различаются
- а) способом контроля деятельности сотрудников
  - б) методами управления
  - в) характером принятия решения
  - г) всеми указанными факторами
8. Характер взаимодействия в командах определяется
- а) взаимовыручкой и единством интересов
  - б) лоббированием собственных интересов
  - в) лоббированием интересов организации
  - г) единоначалием
9. Выбрать термин, для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»
- а) куратор проекта
  - б) команда проекта
  - в) руководитель проекта
  - г) потребитель продукта проекта

	<p>д) заказчик проекта</p> <p>10. Характерной чертой команды является</p> <p>а) взаимодополняющие навыки</p> <p>б) инициативность</p> <p>в) лоббирование собственных интересов</p> <p>г) наличие как минимум 6-7 человек</p> <p>3. Сетевой график проекта предназначен для</p> <p>а) управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта</p> <p>б) управления материальными затратами</p> <p>в) управления конфликтами проектной команды</p> <p>г) управления рисками</p> <p>Примеры тестовых заданий в форме эссе:</p> <p>1. Эволюция теории лидерства: назовите этапы и кратко охарактеризуйте их.</p> <p>2. Школа личностных качеств в теории лидерства.</p> <p>3. Поведенческая школа лидерства и краткая характеристика моделей ее авторов</p> <p>4. Стили руководства К. Левина, их сравнительная характеристика</p> <p>5. Сущность ситуационного подхода к лидерству и краткая характеристика моделей ситуационного лидерства.</p> <p>6. Модель Фидлера, ее переменные и стили</p> <p>7. Четыре типа менеджерского поведения в соответствии с моделью П. Херси и К. Бланшара</p> <p>8. Стили руководства в соответствии с моделью принятия решения В. Врума - Ф. Йеттона - А. Яго</p> <p>9. Характеристика современных школ лидерства</p> <p>10. Концепция харизматического лидера, ее основное содержание</p>
--	--

#### 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Экзамен: компьютерное тестирование	Экзаменационный тест состоит из двух частей. Первая часть предполагает ответы на задания в форме множественного выбора. За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за		5 85% - 100%
			4 70% - 84%



Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>неправильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.</p> <p>Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:            2» - равно или менее 54%            «3» - 55% - 69%            «4» - 70% - 84%            «5» - 85% - 100%.</p> <p>При формировании списка вопросов для теста устанавливается параметр «Случайная выборка»; в подразделе «Настройки просмотра» выбирается только параметр «Итоговый отзыв»; в подразделе «Оценка» в параметре «Количество попыток» ставится цифра «2», у студента будет две попытки на выполнения теста; в параметре «Категория оценки» выбирается категория «Последняя попытка»</p> <p>Вторая часть теста – задания в форме эссе. Для заполнения ответа предусмотрено от 20 до 30 строк. В компьютерной программе предусмотрена функция «отложенный отзыв». Задание оценивает преподаватель:</p>		<p>3      55% - 69%</p> <p>2      54% и менее 54%</p>
	<p>Обучающийся:            Вопрос раскрыт полностью и без ошибок, ответ структурирован, обучающийся демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, логично и доказательно раскрывает проблему, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой, ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, эссе написано правильным литературным языком без грамматических ошибок, с использованием терминологии курса и изложением изученного в курсе материала</p>		5
	<p>Вопрос раскрыт более чем наполовину, но без ошибок, обучающийся показывает достаточное знание учебного материала, активную работу с основной литературой, содержание вопроса в основном раскрыто, недостаточно логично построено изложение вопроса, имеются</p>		4

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Наименование оценочного средства	незначительные и/или единичные ошибки		
	Вопрос раскрыт слабо, обучающийся показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, нарушена логика изложения, имеются незначительные и/или единичные ошибки		3
	Задание не выполнено, т.к. ответ отсутствует или вопрос не раскрыт, т.к. обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки.		2

#### 5.5. Примерные темы курсовой работы:

1. История зарождения и развития теории лидерства.
2. Современные тенденции в теории лидерства.
3. Роль команд в процессе организационных преобразований.
4. Причины и принципы формирования команд.
5. Типология команд.

#### 5.6. Критерии, шкалы оценивания курсовой работы/курсового проекта

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
защита курсовой работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– работа выполнена самостоятельно, носит творческий характер, возможно содержание элементов научной новизны;</li> <li>– собран, обобщен и проанализирован достаточный объем литературных источников;</li> <li>– при написании и защите работы продемонстрированы: высокий уровень сформированности универсальных компетенций, теоретические знания и</li> </ul>		5

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>наличие практических навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работа правильно оформлена и своевременно представлена на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению курсовых работ;</li> <li>– на защите освещены все вопросы исследования, ответы на вопросы профессиональные, грамотные, исчерпывающие, результаты исследования подкреплены статистическими критериями.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– тема работы раскрыта, однако выводы и рекомендации не всегда оригинальны и / или не имеют практической значимости, есть неточности при освещении отдельных вопросов темы;</li> <li>– собран, обобщен и проанализирован необходимый объем профессиональной литературы, но не по всем аспектам исследуемой темы сделаны выводы и обоснованы практические рекомендации;</li> <li>– при написании и защите работы продемонстрирован: средний уровень сформированности универсальных компетенций, наличие теоретических знаний и достаточных практических навыков;</li> <li>– работа своевременно представлена на кафедру, есть отдельные недостатки в ее оформлении;</li> <li>– в процессе защиты работы были даны неполные ответы на вопросы.</li> </ul>		4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– тема работы раскрыта частично, но в основном правильно, допущено поверхностное изложение отдельных вопросов темы;</li> <li>– в работе недостаточно полно была использована профессиональная литература, выводы и практические рекомендации не отражали в достаточной степени содержание работы;</li> <li>– при написании и защите работы продемонстрирован удовлетворительный уровень сформированности универсальных компетенций, поверхностный уровень теоретических знаний и практических навыков;</li> <li>– работа своевременно представлена на кафедру, однако не в полном объеме по содержанию и / или оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>– в процессе защиты недостаточно полно изложены основные положения</li> </ul>		3

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>работы, ответы на вопросы даны неполные.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и рекомендации не имеют обоснования;</li> <li>– работа не оригинальна, основана на компиляции публикаций по теме;</li> <li>– при написании и защите работы продемонстрирован неудовлетворительный уровень сформированности универсальных компетенций;</li> <li>– работа несвоевременно представлена на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>– на защите показаны поверхностные знания по исследуемой теме, отсутствие представлений об актуальных проблемах по теме работы, даны неверные ответы на вопросы.</li> </ul>		2

### 5.7. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- эссе		2 – 5
- выступление с презентацией		2 – 5
- круглый стол (дискуссия)		2 – 5
- разбор кейсов		2 – 5
- текущее тестирование		2 – 5
Курсовая работа		отлично хорошо удовлетворительно неудовлетворительно
Промежуточная аттестация		
экзамен		
<b>Итого за дисциплину</b>		

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- тренингов;
- анализ ситуаций;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- применение электронного обучения;
- использование на лекционных занятиях наглядных пособий;
- самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа).

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К числу таких работ в данной дисциплине относятся:

- проведение самооценки и самоопределения, корректировка планов личного и профессионального развития,
- формирование команды различными методами,
- тренинги по формированию командного духа.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<b>119071, г. Москва, Малая Калужская улица, дом 1, стр.2</b>	
Аудитория №1332 для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	– Комплект учебной мебели, меловая доска, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: экран, проектор, колонки. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

<b>Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>	<b>Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.</b>
Аудитория №1330 для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, технические средства обучения: наборы демонстрационного оборудования (переносной проектор, экран) и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (лекции в виде презентаций).
Аудитория №1329 для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, технические средства обучения: наборы демонстрационного оборудования (переносной проектор, экран) и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (лекции в виде презентаций).
Аудитория №1516 для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, технические средства обучения: наборы демонстрационного оборудования (переносной проектор, экран) и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (лекции в виде презентаций).
Аудитория №1343: - компьютерный класс для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; - помещение для самостоятельной работы, в том числе, научно- исследовательской, подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ (в свободное от учебных занятия и профилактических работ время).	Комплект учебной мебели, доска меловая, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации: 19 персональных компьютеров с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации.
<b>Помещения для самостоятельной работы обучающихся</b>	<b>Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся</b>
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

<b>Необходимое оборудование</b>	<b>Параметры</b>	<b>Технические требования</b>
Персональный компьютер/ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с

	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.



## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1.	Виханский О.С., Наумов А. И.	Менеджмент	Учебник	Магистр	2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2015, 2011	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=364040">https://znanium.com/catalog/document?id=364040</a>	-
2.	Балашов А. П.	Основы теории управления	Учебник	М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М,	2015	<a href="http://znanium.com/catalog/product/491491">http://znanium.com/catalog/product/491491</a>	-
3.	Шалунова Мария	Лидерство	Учебник	М.: Альпина Пабли., 2016. - 224 с.:	2016	<a href="http://znanium.com/catalog/product/610310">http://znanium.com/catalog/product/610310</a>	-
4.	Авдеев Василий Васильевич	Работа с командой: психологические возможности	Практическое пособие	М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М	2016	<a href="http://znanium.com/catalog/product/557908">http://znanium.com/catalog/product/557908</a>	-
5.	Иващенко Н.С.	Командный менеджмент	Учебное пособие	М. : РГУ им. А.Н. Косыгина	2017		5 20 на кафедре
6.	Ксенофонтова Х.З	Социология управления	Учебное пособие	М. : Кнорус	2016		5

10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1.	Одинцова О.В.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Учебное пособие	М : РГУ им. А.Н. Косыгина	2021	-	5
2.	Коттер Джон П.	Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века	монография	М.:Альпина Пабли., 2016. - 254 с.:	2016	<a href="http://znanium.com/catalog/product/914152">http://znanium.com/catalog/product/914152</a>	-
3.	Лапыгин Ю.Н.	Построение управленческой команды	Монография	М.:НИЦ ИНФРА-М	2016	<a href="http://znanium.com/catalog/product/567396">http://znanium.com/catalog/product/567396</a>	-
4.	Кричевский Р. Л.	Психология лидерства	Учебное пособие	М.: Статут, 2007. - 542 с. -	2007	-	5
5.	Перерва П. Г.	Самомаркетинг менеджера и бизнесмена	Монография	Ростов н/Д : Феникс	2003	-	2
6.	Адизес И.К.	Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей	Монография	М.:Альпина Пабли.	2016	<a href="http://znanium.com/catalog/product/917586">http://znanium.com/catalog/product/917586</a>	-
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1.	Иващенко Н.С.	Методические указания к написанию курсовой работы по дисциплине «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент»	Методические указания	– М.: РГУ им. А.Н. Косыгина. – 32с.	2018		5 20 на кафедре
2.	Иващенко Н.С.	Теория эффективного лидерства и командный менеджмент.	Учебно-наглядное пособие к лекциям	– М.: РГУ им. А.Н. Косыгина	2019		

3.	Ордынец А.А.	Методические рекомендации по организацию самостоятельной работы обучающихся	Методические рекомендации	Утверждено на заседании кафедры коммерции и сервиса, протокол № 1 от 28.08.18	2018		
----	--------------	---	---------------------------	---	------	--	--

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
4.	ЭБС ЮРАЙТ» <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>
5.	ООО «ИВИС» <a href="http://dlib.eastview.com/">http://dlib.eastview.com/</a> .
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	Web of Science <a href="http://webofknowledge.com/">http://webofknowledge.com/</a>
2.	Scopus <a href="http://www.Scopus.com/">http://www.Scopus.com/</a>
3.	Elsevier «Freedom collection» Science Direct <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a>
4.	«SpringerNature» <a href="http://www.springernature.com/gp/librarians">http://www.springernature.com/gp/librarians</a> Платформа Springer Link: <a href="https://rd.springer.com/">https://rd.springer.com/</a> Платформа Nature: <a href="https://www.nature.com/">https://www.nature.com/</a> База данных Springer Materials: <a href="http://materials.springer.com/">http://materials.springer.com/</a> База данных Springer Protocols: <a href="http://www.springerprotocols.com/">http://www.springerprotocols.com/</a> База данных zbMath: <a href="https://zbmath.org/">https://zbmath.org/</a> База данных Nano: <a href="http://nano.nature.com/">http://nano.nature.com/</a>

### 11.2. Перечень программного обеспечения

Перечень используемого программного обеспечения с реквизитами подтверждающих документов составляется в соответствии с Приложением № 2 к ОПОП ВО.

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

## **ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ**

В рабочую программу учебной дисциплины/модуля внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>