

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.15

"Командообразование и лидерство"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент

Ю.Г. Баранник

Рецензент:
канд. техн. наук, доцент

С.Н. Смирнов

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Командообразование и лидерство" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. № __

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ
<i>1.3.2. Дисциплина "Командообразование и лидерство" выступает опорой для следующих элементов:</i>
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:
<i>УК-3.4: Знает суть социального взаимодействия и особенности командной работы, в определенных условиях, использует командные методы управления</i>
Знать:

Уметь:

Владеть:

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:
<i>УК-3.5: Реализуя свою роль в команде, учитывает особенности поведения и интересы других работников, анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе</i>
Знать:

Уметь:

Владеть:

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:
<i>ПК-6.1: Демонстрирует умение организовывать групповую работу на основе знаний принципов формирования команды</i>
Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины "Командообразование и лидерство" обучающийся должен:

3.1	Знать:
3.2	Уметь:
3.3	Владеть:

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Командообразование и лидерство" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Командообразование и лидерство" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен- ции	Литература	Инте ракт.	Примечание
---	-------------------	-------	------------------	------------	---------------	------------

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

--

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

--

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**5.1. Контрольные вопросы и задания****5.2. Темы письменных работ****5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Командообразование и лидерство" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Командообразование и лидерство" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств**РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Командообразование и лидерство»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование и лидерство» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения.

Составитель: доцент, канд. экон. наук., доцент Ю.Г. Баранник

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 24.04.23

№

12

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Командообразование и лидерство»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой части образовательной программы	Б1.В.
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (экзамен,)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	54
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Самостоятельная работа	25
Контроль	27
Консультации	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.4: Знает суть социального взаимодействия и особенности командной работы, в определенных условиях, использует командные методы управления	Знать:	
		- Сущность команды	УК-3.4,3-1
		-Методы управления командой	УК-3.4, 3-2
		-Условия функционирования команды	УК-3.4,3-3
		Уметь:	
		- взаимодействовать в командной работе	УК-3.4, У-1
		-использовать командные методы работы	УК-3.4,У-2
		- использовать условия командной работы	УК-3.4, У-3
		Владеть:	
		- знаниями сущности социального взаимодействия в команде	УК-3.4, В-1
-особенностями командной работы;	УК-3.4,В-2		
-командными методами управления	УК-3.4, В-3		
УК-6.	УК-3.5: Реализует свою роль в команде, учитывает особенности поведения и интересы других работников, анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе.	Знать:	
		- свою роль в команде;	УК-3.4,3-1
		-интересы других работников	УК-3.4, 3-2
		- последствия личных действий в командной работе	УК-3.4,3-3
		Уметь:	
		- реализовать свою роль в команде;	УК-3.4, У-1
		- учитывать особенности поведения и интересы других работников;	УК-3.4,У-2
- анализировать возможные последствия личных действий	УК-3.4, У-3		

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -умением реализовать свою роль в команде; - умением использовать особенности поведения и интересы других работников; - анализом возможные последствий личных действий в социальном взаимодействии и командной работе 	<p>УК-3.4, В-1</p>
			<p>УК-3.4,В-2</p>
			<p>УК-3.4, В-3</p>
<p>ПК-6: Способен применять на практике знания экономики труда, организации труда и рабочего места, разрабатывать и внедрять нормы труда, осуществлять планирование и анализ использования рабочего времени, организации рабочих мест, оптимизации норм труда, формировать бюджет на организацию труда персонала, организовывать групповую работу на основе знаний принципов формирования команды</p>	<p>ПК-6.1: Демонстрирует умение организовывать групповую работу на основе знаний принципов формирования команды</p>	<p>Знать:</p>	
		<p>-экономику труда</p>	<p>ПК-6.1. 3-1</p>
		<p>-организацию труда и рабочего места</p>	<p>ПК-6.1. 3-2</p>
		<p>-планирование и анализ использования рабочего времени</p>	<p>ПК-6.1.3-3</p>
		<p>Уметь:</p>	
		<p>-применять на практике знания экономики труда</p>	<p>ПК-6.1. У-1</p>
		<p>-разрабатывать и внедрять нормы труда</p>	<p>ПК-6.1. У-2</p>
		<p>-формировать бюджет на организацию труда персонала</p>	<p>ПК-6.1.У-3</p>
		<p>Владеть:</p>	
		<p>-знаниями экономики труда</p>	<p>ПК-6.1. В-1</p>
<p>-планированием и анализом использования рабочего времени,</p>	<p>ПК-6.1. В-2</p>		
<p>-организацией групповой работы на основе знаний принципов формирования команды</p>	<p>ПК-6.1.В-3</p>		

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
1	2	3	4	5
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.				
1	Тема 1.1. Теоретические основы лидерства. Теории лидерства	4	УК-3.4,3-1 УК-3.4, 3-2 УК-3.4,3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2 Стиль лидерства	4	УК-3.4,3-1 УК-3.4,У-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3.. Практика лидерства. Законы лидерства	4	УК-3.4,В-2 ПК-6.1. В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде				
4	Тема 2.1 Законы лидерства	4	ПК-6.1. В-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	4	УК-3.4,В-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.3. .Техника принятия управленческих решений. Психологические проблемы принятия решений	4	ПК-6.1.В-3 УК-3.4, В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде				
7	Тема 3.1. Команда: сущность и этапы построения. Преимущества и ограничения командной деятельности	4	ПК-6.1.В-3	Устный опрос, доклад (сообщение),
8	Тема 3.2. Создание команды. Роли в команде.	4	УК-3.4, В-1	Устный опрос, доклад (сообщение),
9	Тема 3.3. Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	ПК-6.1.В-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу)

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

«Командообразование и лидерство»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система) -

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	ТЗ*	РЗ*				
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	10		3
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6	10	7	3
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.3.1	1	1	1	3	6	10		3
Р.3.Т.3.2	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3.3	1	1	1	3	6			
Итого: 100б	9	9	9	27	54	30	7	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

* другие с виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задания

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» -- ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно»-- ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному/письменному опросу по темам дисциплины (модуля)
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.		
1	Тема 1. Теоретические основы лидерства. Теории лидерства	1.Определение понятия лидерства. 2. Природа лидерства. 3.Элементы лидерства. 4.Типы лидерства.
2	Тема 2. Стили лидерства	1. Стил в системе управления организацией. 2. Классификация стилей. Характеристика управленческих отношений. 3. Взаимосвязи 'связь категорий управления. Зависимость стиля лидерства от ситуации. Система стилеобразующих факторов. 4.Комплексность стиля. Анализ стилей.
3	Тема 3. Практика лидерства. Законы лидерства	1. Критерии качества управленческого труда и стиля управления. 2. Моделирование межуровневого анализа влияния стиля лидерства. 3. Оценка влияния стиля управления.

		Эффективность стиля лидерства. 4. Законы лидерства.
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде		
4	Тема 4. Законы лидерства	1. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу. 2. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций. 3. Навыки вербальных, невербальных коммуникаций. Состояние лица и коммуникации. Типология личности и деловое общение. 4. Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.
5	Тема 5. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	1. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения. 2. Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений. 3. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. 4. Пять стилей принятия решений В соответствии. Вруму и Ф. Йеттону. Критерии выбора стиля принятия решения.
6	Тема 6. Техника принятия управленческих решений. Психологические проблемы принятия решений	1. Понятие команды. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды. 2. Роли членов команды согласно Белбину. Преимущества и ограничения командной деятельности. 3. Этапы построения команды. Проверка целесообразности формирования команды. 4. Современные приемы формирования команд.
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде		
7	Тема 7. Команда: сущность и этапы построения. Преимущества и ограничения командной деятельности	1. Этапы построения команды. 2. Проверка целесообразности формирования команды. 3. Современные приемы формирования команд
8	Тема 8. Создание команды. Роли в команде.	1. Сущность, необходимость и роль команд в организации. 2. Роли в команде
9	Тема 9. Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды	1. Основные признаки реальной команды. 2. Жизненный цикл команды 3. Положительные и отрицательные стороны формирования индивидуального «лица команды» 4. Переход от команды к организации

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Командообразование и лидерство».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите верный ответ на вопрос

Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.

(Выберите один верный и наиболее полный ответ)

1. Лидерство это:

- а) психологическая характеристика поведения отдельных членов группы;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей;
- в) распределение властных полномочий.

2. Преимуществами функциональной структуры управления являются:

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала;
- б) ясность в распределении полномочий и ответственности;
- в) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса.

3. Процесс принятия решений начинается с:

- а) определения лица, ответственного за принятие решений;
- б) постановки управленческих целей;
- в) выявления проблемы.

4. Суть делегирования состоит:

- а) поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- в) в установлении приоритетов.

5. Основной характеристикой организации как открытой системы является:
- а) правильный подбор персонала;
 - б) готовность пересмотреть свою миссию;
 - в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к условиям внешнего окружения, меняются.
8. К компетенции службы персонала относятся функции:
- а) распределение властных полномочий;
 - б) обучение персонала;
 - в) определение потребностей в повышении квалификации персонала.
9. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента:
- а) трудовая мотивация;
 - б) подбор персонала;
 - в) отношение к власти.
11. Преимуществами матричной структуры управления являются:
- а) гибкость и адаптивность;
 - б) улучшение использования интеллектуальных ресурсов;
 - в) межфункциональная интеграция деятельности.
12. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:
- а) укрепление дисциплины;
 - б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
 - в) поддержание социальной стабильности в организации
13. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
- а) неправильной последовательности действий;
 - б) консервативности людей;
 - в) внешних обстоятельств.
16. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?
- а) успех;
 - б) деньги;
 - в) свобода.
17. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?
- а) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;
 - б) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;
 - в) принятием решения аудітивно, учитывающий мнения всех заинтересованных сторон.
18. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?
- а) зарплата;
 - б) карьера;
 - в) сама работа.

Раздел 2 Основы эффективного лидерства в команде

1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип руководителя как «администратор»?
 - а) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
 - б) иметь аналитический склад ума;
 - в) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику.

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?
 - а) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;
 - б) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения;
 - в) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.

3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители:
 - а) среднего уровня;
 - б) низшего уровня;
 - в) высшего уровня.

5. Основные функции управления:
 - а) планирование, контроль;
 - б) планирование, организация, мотивация, контроль;
 - в) организация, мотивация.

6. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?
 - а) для оптимального решения комплексной задачи;
 - б) для сохранения «группового» стиля работы;
 - в) для проверки квалификации рабочих.

8. Который обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?
 - а) положительная;
 - б) неопределенная;
 - в) отрицательная.

9. Из чего состоит экономический механизм менеджмента?
 - а) внутрифирменное управление, управление производством;
 - б) управления персоналом, управления производством;
 - в) внутрифирменное управление, управление персоналом.

11. Что означает «принять решение»?
 - а) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы;
 - б) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы;
 - в) отдать распоряжение к реализации конкретного плана.

12. Уровни мотивации по Маслоу - это:
 - а) потребность развития и признания;
 - б) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности;
 - в) социальная потребность и потребность в защищенности.

13. Какими основными пределами должен обладать такой тип руководителя как «лидер»?
а) способность определить место збоївши и принять меры;
б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

14. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?
а) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы;
б) степень влияния неправильно развязанной проблемы на служебное положение руководителя;
в) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат.

15. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?
а) трудоспособность;
б) прогнозирование человеческого поведения;
в) лидерство;

18. Основными компонентами модели коммуникации являются:
а) объект, субъект, взаимодействие;
б) источник, сообщение, канал, получатель;
в) объект, субъект, влияние, обратная связь.

Раздел 3. Основы формирования команд. Роли команд

1. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
а) наличие лидера;
б) наличие синергетического эффекта;
в) размер.

2. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:
а) укрепление дисциплины;
б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
в) поддержание социальной стабильности в организации.

3. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
а) наличие лидера;
б) наличие синергетического эффекта;
в) размер.

4. Выберите роли менеджера в организации:
а) наблюдатель;
б) проводник (передача информации, рассылка, звонки);
в) лидер.

5. Какими основными пределами должен обладать такой архетип руководителя как «лидер»?
а) способность определить место збоївши и принять меры;
б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;

в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии
отлично	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
хорошо	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
удовлетворительно	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Этические принципы лидерства.
2. Власть как основа лидерства.
3. Правила планирования рабочего дня.
4. Условия успешного делегирования.
5. Физические симптомы стресса.
6. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
7. Конфликт между организацией и внешней средой.
8. Национальные особенности построения команды.
9. Ловушка подтверждающих доказательств, как психологическая проблема принятия решения.
10. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей.
11. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
12. Специальные формы деловых коммуникаций.
13. Навыки вербальных коммуникаций.
14. Влияние лидерства на успехи предприятия.
15. Практика американского лидерства.
16. Качество управленческого труда.
17. Управление через мотивацию.
18. Основные противоречия современного управления и авторитарного лидерства.
20. Новые задачи и стиль управления.
21. Лидерство, как техника групповой работы в достижении цели.
22. Харизматическое лидерство.

2.4. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (в зависимости от специфики дисциплины (модуля)).

Максимальное количество баллов*	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и

	основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

* Представлено в таблице 2.1.

Перечень дискуссионных вопросов

1. Найдите общие черты между понятием «группа» и «команда».
2. Перечислит признаки, характеризующие эффективную команду.
3. Опишите роли членов команды по Белбину.
4. В чем проявляются преимущества командной деятельности?
5. Какие Вы знаете ограничения командной деятельности?
6. Назовите основные этапы построения команды?
7. Какие характерные черты формального лидерства?
8. Что представляет из себя неформальное лидерство?
9. Какая взаимосвязь между лидерством и управлением?
10. В чем заключаются отличия менеджера от лидера?
11. Охарактеризуйте гипотезы, относящиеся к ситуационным теориям лидерства.
12. Какое имеет значение ситуация для лидерства?
13. Что такое ситуативный подход к лидерству?

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

Вопросы к экзамену по разделам (темам) дисциплины (модуля)

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера.
2. Стили лидерства.
3. Стратегия влияния.
4. Ситуационное лидерство.
5. Выбор средства управления конфликтом.
6. Команды и разделенное лидерство. Замещение лидерства.
7. Структура «внутренних» и «внешних» навыков менеджера.
8. Стилль мышления.
9. Предпочтения людей разного типа в отношении работы.
10. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.
11. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум.
12. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.
13. Навыки вербальных коммуникаций.
14. Невербальные коммуникации. Интерпретация невербальных сигналов.
15. Типология личности и деловое общение.
16. Характеристика четырех школ преимуществ.
17. Психофизиологические основы общения.
18. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
19. Состояние лица и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций.
20. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.
21. Психологические проблемы принятия решения.
22. Типы управленческих решений.
23. Методы индивидуального и группового принятия решений.
24. Пять стилей принятия решений в соответствии Вруму и Ф. Йеттону.
25. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей. Критерии выбора стиля принятия решения.
26. Понятие команды. Этапы построения команды.
27. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.
28. Роли членов команды согласно Белбину.
29. Преимущества и ограничения командной деятельности.

30. Проверка целесообразности формирования команды. Современные приемы формирования команды. Национальные особенности построения команды.
31. Представление о конфликты как противоречия и источники развития.
32. Конфликт, как средство выявления проблемы. Стимулирующая функция конфликта. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
33. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации.
34. Сигналы эскалации конфликта.
35. Приемы прерывания цикла конфликта.
36. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом _____

Профиль Управление персоналом _____

Кафедра управления персоналом и экономики труда _____

Дисциплина (модуль) Командообразование и лидерство _____

Курс_2__ Семестр_4_ Форма обучения очно-заочная _____

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера
2. Типы управленческих решений.
3. Приемы прерывания цикла конфликта.

Экзаменатор: _____ _Ю.Г.Баранник

Утверждено на заседании кафедры « _____ » _____ 20__ г. (протокол № _____ от « _____ »
_____ 20__ г.)

Зав.кафедрой: _____ _А.М.Стадник

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.15 «Командообразование и лидерство»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Командообразование и лидерство» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Командообразование и лидерство» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. техн. наук, доцент



С.Н. Смирнов