

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лариса Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 10.12.2024 14:45:02

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea75010265ba5936e87337eb15ab6

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

Факультет Стратегического управления и международного
бизнеса
Кафедра Менеджмента непроизводственной сферы

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.09 **"Стратегическое лидерство и командообразование"**

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Профиль "Стратегическое управление"

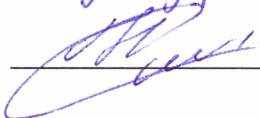
Квалификация	МАГИСТР
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Год начала подготовки по учебному плану	2023

Донецк
2023

Составитель:
канд. гос. упр, доцент


_____ Гурий П.С.

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент


_____ Стасюк Н.В.

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

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

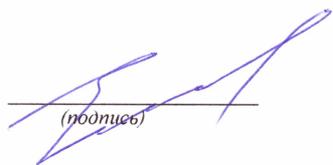
Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент Профиль "Стратегическое управление", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 протокол № 12.

Срок действия программы: 2023-2025

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента непроизводственной сферы

Протокол от 21.04.2023 № 13

Заведующий кафедрой:
канд.экон.наук., доцент, Тарасова Е.В.


_____ (подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
получение обучающимися основ теоретических знаний и практических навыков по формированию ценностей, компетенций, необходимых для лидерства и работы в команде в стратегической перспективе.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
сформировать у студентов понимание системы развития лидерских качеств, стиля лидерства, развития навыков их воплощения и достижения их в команде; научить навыкам целеполагания и мотивирования сотрудников на решение задач различных типов для реализации стратегии организации и воплощения ее миссии; навыкам создания и управления командами различных типов; побудить обучающихся к самостоятельному поиску необходимой информации для совершенствования уровня знаний и умений в области лидерства и управления командой.	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.09
<i>1.3.1. Дисциплина "Стратегическое лидерство и командообразование" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Школы стратегий	
Методология и методы научных исследований	
Педагогика высшей школы	
Психология межличностных отношений	
<i>1.3.2. Дисциплина "Стратегическое лидерство и командообразование" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Стратегическое планирование и бизнес-план	
Управление изменениями	
Управление инвестициями и проектами	
Управление стратегическими рисками в организации	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-4.2: Осуществляет координацию процесса управления рисками в организации, использует навыки предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении</i>	
Знать:	
Уровень 1	природу рисков
Уровень 2	факторы рисков
Уровень 3	способы нейтрализации рисков
Уметь:	
Уровень 1	различать риски по важности и природе
Уровень 2	планировать мероприятия по снятию риска
Уровень 3	прогнозировать время и место появления рисков
Владеть:	
Уровень 1	инструментами управления рисками
Уровень 2	базой данных по рискам
Уровень 3	технологией обучения персонала работе с рисками
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-1.1: Оценивает соответствие экономической и функциональной эффективности системы процессного управления организации целям системы управления организацией и требованиям к ней</i>	
Знать:	
Уровень 1	становление науки о лидерстве
Уровень 2	особенности личности лидера и процесс формирования его качеств
Уровень 3	составы творческих групп

Уметь:	
Уровень 1	организовывать процессы лидерства и стратегического мышления в организации
Уровень 2	управлять командообразованием в стратегическом поведении команды
Уровень 3	оценивать состояние лидерства и командообразования в организации
Владеть:	
Уровень 1	навыками формирования оптимального стиля лидерства
Уровень 2	способами управления континуумом групповой и командной организации в предпринимательстве
Уровень 3	методологией преобразования команды в непобедимую группу единомышленников

В результате освоения дисциплины "Стратегическое лидерство и командообразование"

3.1	Знать:
	становление науки о лидерстве, особенности личности лидера и процесс формирования его качеств, составы творческих групп,
3.2	Уметь:
	организовывать процессы лидерства и стратегического мышления в организации, управлять командообразованием в стратегическом поведении команды, оценивать состояние лидерства и командообразования в организации
3.3	Владеть:
	навыками формирования оптимального стиля лидерства, способами управления континуумом групповой и командной организации в предпринимательстве; методологией преобразования команды в непобедимую группу единомышленников; методологией проведения системно-управленческой игры (СУИ)

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 "Стратегическое лидерство и командообразование" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Стратегическое лидерство и командообразование" составляет 4 зачётные единицы, 144 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	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление						
Тема 1.1. Становление науки о лидерстве /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2	0	

				Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1		
Тема 1.1. Становление науки о лидерстве /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.1. Становление науки о лидерстве /Ср/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.2. Личность лидера /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.2. Личность лидера /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.2. Личность лидера /Ср/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.3. Группы, командообразование и управление конфликтами /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1	0	
Тема 1.3. Группы, командообразование и управление конфликтами /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.3. Группы, командообразование и управление конфликтами /Ср/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования						
Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1		
Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление /Ср/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении /Ср/	2	9	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Лидер и командообразование /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Лидер и командообразование /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Лидер и командообразование /Ср/	2	9	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования						
Тема 3.1. Оптимальный стиль лидерства /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1		
Тема 3.1. Оптимальный стиль лидерства /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.1. Оптимальный стиль лидерства /Ср/	2	9	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве /Ср/	2	9	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников /Лек/	2	2	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников /Сем зан/	2	4	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников /Ср/	2	9	ПК-1.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
/Конс/	2	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Стратегическое лидерство и командообразование" используются:

- образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СРС) по выполнению различных видов заданий;

- интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «PowerPoint». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

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

4.1. Рекомендуемая литература

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Чернецкий, В. Ю., Ободец, Я. В.	Технологии коучинга : учебное пособие (234 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л1.2	П. С. Гурий	Стратегическое лидерство и командообразование : учебно-методическое пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерские программы «Стратегическое управление», «Менеджмент организаций») очной формы обучения (157 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021
Л1.3	Чегринцова С. В.	Лидерство и командообразование в организации: учебное пособие (115 с.)	Тверь : Тверской государственный университет, 2020
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	В. В. Дорофиевко, Л. М. Дедаева	Управленческое консультирование : учебное пособие для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (256 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л2.2	Т. Н. Гладченко	Управление командой проекта: учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения (252 с.)	ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
Л2.3	Петров, А. Ю., Махароблидзе, А. В.	Soft skills современного менеджера : командообразование и лидерские навыки : учебное пособие (188 с.)	Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	П. С. Гурий	Стратегическое лидерство и командообразование: конспект лекций для обучающихся второго курса	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерская программа: "Стратегическое управление"), очной формы обучения (120 с.)	
ЛЗ.2	П. С. Гурий	Стратегическое лидерство и командообразование: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся второго курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерская программа: "Стратегическое управление") очной формы обучения (51 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022
ЛЗ.3	П. С. Гурий	Стратегическое лидерство и командообразование: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся второго курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (магистерская программа: "Стратегическое управление") очной формы обучения (20 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Каталог идей для бизнеса	http://start.bl.by/idea
----	--------------------------	---

4.3. Перечень программного обеспечения

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

Перечень информационных технологий

- компьютерная техника и системы связи используются для создания, сбора и обработки информации;
- электронные презентации;
- электронная почта, форумы, видеоконференцсвязь для взаимодействия с обучающимися;
- дистанционные занятия с использованием виртуальной обучающей среды Moodle;
- Skype используется для проведения дистанционного обучения и консультаций;
- электронные библиотечные ресурсы ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Программное обеспечение: MS Word, MS Excel, MS Power Point, виртуальная обучающая среда Moodle.

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС") и электронно-библиотечную систему (ЭБС Лань), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Стратегическое лидерство и командообразование» обеспечена:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лекционная аудитория № 306, учебный корпус 3
 - комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
 - специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № 316 учебный корпус 3
 - специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья;
3. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальный зал, учебный корпус 1. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163А (ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС").

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление

Тема 1.1. Становление науки о лидерстве

1. Феномен «лидерство»

2. Традиционные подходы к лидерству
 3. Менеджмент и лидерство
 4. Определение лидерства
- Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования
- Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление
5. Теории лидерских качеств
 6. Концепции лидерского поведения
 7. Три стиля руководства К.Левина
- Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении
8. Концепция вознаграждения и наказания
 9. Заменители лидерства
 10. Концепции ситуационного лидерства
- Тема 2.3. Лидер и командообразование
11. Модель лидерства И. Адизиса
 12. Интерактивный и сервисный лидер
 13. Концепция атрибутивного лидерства
- РАЗДЕЛ 3. Практика стратегического лидерства и командообразования
- 3.1. Общее представление о лидерстве и его теории
14. Концепция харизматического лидерства
 15. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений
 16. Цели и функции лидера
- 3.2. Континуум групповой и командной организации в современном предпринимательстве
17. Типы лидеров
 18. Лидерство и власть
 19. Личностный ресурс в реализации лидерской позиции
 20. Лидер и команда. Роли членов в команде
- 3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников
21. Модель компетенций лидера
 22. Основные компетенции в реализации лидерской позиции
 23. Жизненный цикл команды
 24. Отличия команд от рабочих групп
- 3.4. Системно-управленческая игра (СУИ)
25. Выращивание команд лидером
 26. Конфликты в команде
 27. Управление конфликтами в команде

5.2. Темы письменных работ

- Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление
1. История и теории лидерства
 2. История и теория командообразования
 3. Основные характеристики команды
 4. Лидер и его команда
 5. Лидерство в современном обществе
 6. Принципы успешной работы команды
 7. Эффективное командообразование
 8. Тренинг как явление
 9. Роль лидера в организации
 10. Технологии лидерства
- Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования
1. Принятие стратегических решений
 2. Лидерство как творческая деятельность
 3. Сущность стратегического лидерства
 4. Стратегическое лидерство в XXI веке
 5. Лидер-стратег
 6. Этапы стратегического командообразования
 7. Игры на командообразование
 8. Стратегическое планирование
 9. Командообразование в корпорации
 10. Стратегическое развитие организации
- Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования
1. Тимбилдинг как явление

2. Тимфорсинг как явление
3. Современные концепции тимбилдинга
4. Методы построения эффективной команды
5. Деловые игры как явление
6. Стратегическое лидерство как часть стратегии организации
7. Руководство и лидерство
8. Управление людьми и командами
9. Академическое лидерство
10. Лидерская стратегия

5.3. Фонд оценочных средств

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

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

5.4. Перечень видов оценочных средств

тестовые задания, доклады, практические задания, рефераты

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.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины оказывают методическую помощь при самостоятельном изучении дисциплины. Рекомендуется такая последовательность: ознакомиться с содержанием рабочей программы учебной дисциплины; изучить и законспектировать соответствующие темы рекомендуемой литературы. Кроме того, целесообразно ознакомиться с новыми статьями специальных журналов и сборников.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основы качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Обязательной формой индивидуальной работы является подготовка студентом 2 и более рефератов или презентаций (по одному из трех разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню тем индивидуальных работ, с последующим докладом на семинаре.

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с литературой. Теоретический материал дисциплины становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить дисциплину, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф, какие новые понятия введены, каков их смысл, что даст это на практике?

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

**Факультет стратегического управления и международного бизнеса
Кафедра менеджмента непромышленной сферы**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Стратегическое лидерство и командообразование»

Направления подготовки	38.04.02 Менеджмент
Профиль	«Стратегическое управление»
Квалификация	МАГИСТР
Форма обучения	очная

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине «Стратегическое лидерство и командообразование» для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль «Стратегическое управление») очной формы обучения

Автор,

разработчик:

канд. гос. упр., доцент П.С. Гурий

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании
кафедры

менеджмента непроизводственной сферы

Протокол заседания кафедры от

21.04.2023 г.

№ 13

дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

Е.В. Тарасова

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Стратегическое лидерство и командообразование»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Таблица 1.1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Магистратура
Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Профиль	«Стратегическое управление»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Дисциплина части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.09).
Формы текущего контроля	Устный, письменный опрос (индивидуальный, фронтальный), ситуационные задания, доклады (сообщения), индивидуальные задания, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная работа:	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультация	2
Самостоятельная работа	61
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

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

Таблица 1.2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-4	ПК-4.2. Осуществляет координацию процесса управления рисками в организации, использует навыки предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в подразделении	Знать:	
		1. природу рисков	ПК-4.2 З-1
		2. факторы рисков	ПК-4.2 З-2
		3. способы нейтрализации рисков.	ПК-4.2 З-3
		Уметь:	
		1. различать риски по важности и природе	ПК-4.2 У-1
		2. планировать мероприятия по снятию риска	ПК-4.2 У-2
		3. прогнозировать время и место появления рисков	ПК-4.2 У-3
		Владеть:	
		1. инструментами управления рисками	ПК-4.2 В-1
		2. базой данных по рискам	ПК-4.2 В-2
		3. технологией обучения персонала работе с рисками	ПК-4.2 В-3
ПК-1	ПК-1.1. Оценивает соответствие экономической и функциональной эффективности системы процессного управления организации целям системы управления организацией и требованиям к ней	Знать:	
		1. становление науки о лидерстве	ПК-1.1 З-1
		2. особенности личности лидера и процесс формирования его качеств	ПК-1.1 З-2
		3. составы творческих групп	ПК-1.1 З-3
		Уметь:	
		1. организовывать процессы лидерства и стратегического мышления в организации	ПК-1.1 У-1
		2. управлять командообразованием и стратегическим поведением команды	ПК-1.1 У-2
		3. оценивать состояние лидерства и командообразования в организации	ПК-1.1 У-3
		Владеть:	
		1. навыками формирования оптимального стиля лидерства	ПК-1.1 В-1
		2. способами управления континуумом групповой и командной организации в предпринимательстве	ПК-1.1 В-2
		3. методологией преобразования команды в непобедимую группу единомышленников	ПК-1.1 В-3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление				
1.	Тема 1.1. Становление науки о лидерстве	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
2.	Тема 1.2. Личность лидера	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
3.	Тема 1.3. Группы, командообразование и управление конфликтами	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу 1 (тестовые задания)
Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования				
4.	Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
5.	Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
6.	Тема 2.3. Лидер и командообразование	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу 2 (тестовые задания)

Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования				
7.	3.1. Оптимальный стиль лидерства	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, доклад (сообщение)
8.	3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
9.	3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников	2	ПК-1.1 ПК- 4.2	Устный/ письменный опрос, контроль знаний по разделу 3 (тестовые задания)

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

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						НС		
	СЗ		Всего за тему	КЗР	Д (СР)	Р (ИЗ)			
	УО	СитЗ							
Р.1.Т.1.1	2	3	5	5	2	4	10		
Р.1.Т.1.2	2	3	5		2				
Р.1.Т.1.3	2	3	5		2				
Р.2.Т.2.1	2	3	5	5	2	4		10	
Р.2.Т.2.2	2	3	5		2				
Р.2.Т.2.3	2	3	5		2				
Р.3.Т.3.1	2	3	5	5	2	4			10
Р.3.Т.3.2	2	3	5		2				
Р.3.Т.3.3	2	3	5		2				
Итого: 100б	18	27	45	15	18	12	10		

УО – устный опрос;

ПЗ – практическое задание;

Д – доклад (сообщение);

СЗ – семинарское занятие;

СитЗ – ситуационное задание;

СР – самостоятельная работа;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат;

ИЗ – индивидуальное задание;

НС – научная составляющая.

2.1. Оценивание устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» (2 балл) 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» (1) – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» (0,5) – 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

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ. ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ	
Тема 1.1. Становление науки о лидерстве	Концепция кайдзен Концепция интерактивного менеджмента Роль лидера в условиях глобализации рынка
Тема 1.2. Личность лидера	Лидерская проблематика в истории человечества Концепция креативного менеджмента Функции лидера
Тема 1.3. Группы, командообразование и управление конфликтами	Становление теории лидерства Понятия «лидер» и «руководитель» разница между этими понятиями
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА И КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	
Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление	Историю зарождения психологии лидерства; Историю развития психологии лидерства; Предвоенные теории менеджмента
Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении	Теория черт лидера; Стили лидерства; Концепция атрибутивного лидерства
Тема 2.3. Лидер и командообразование	Поведенческие концепции лидерства; Психологический обмен, как механизм выдвижения в лидеры Послевоенные теории менеджмента
РАЗДЕЛ 3. ПРАКТИКА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА И КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	
3.1. Оптимальный стиль лидерства	Определение «социальная группа» Характеристики присущи группе Психологические характеристики группы
3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве	Личность лидера и присущие ему качества. Правила, которые должен соблюдать лидер. Социальная ответственность лидера.
3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников	Деление группы в зависимости от объединяющих ценностей Уровни развития контактных групп по характеру и формам организации деятельности

2.2. Оценивание самостоятельной работы обучающихся (доклады, сообщения)

Одной из форм самостоятельной работы является подготовка студентом докладов, сообщений или презентаций (по каждому из трех разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню предложенных тем.

Оценивание самостоятельной работы обучающихся (докладов, сообщений, презентаций)

Максимальное количество баллов	Критерии
2 (отлично)	Доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).
1 (хорошо)	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.
0,5 (удовлетворительно)	Обучающийся демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.
0 (неудовлетворительно)	Доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление

Тема 1.1. Становление науки о лидерстве

1. Искусство лидерства
2. Наука лидерства
3. Понятие лидерства
4. Концепции лидерства
5. Современные теории лидерства

Тема 1.2. Личность лидера

1. Типы лидерства
2. Функции лидера
3. Лидер как личность
4. Компетентность лидера
5. Лидерство и власть

Тема 1.3. Группы, команды, командообразование и управление конфликтами

1. Понятие команды
2. Понятие рабочей группы
3. Эффективность команд и рабочих групп
4. Конфликты в командах и рабочих группах
5. Типы совещаний

Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования

Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление

1. Сущность стратегического планирования
2. Видение организации, команды
3. Взаимодействие лидера с персоналом
4. Стратегия преобразования

Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении

1. Командообразование как процесс
2. Успешность работы команды
3. Сущность тренингов по командообразованию
4. Бизнес-игры
5. Стратегическая сессия

Тема 2.3. Лидер и командообразование

1. Законы командообразования
2. Тим-билдинг, тимфорсинг, ретиминг.
3. Студент-лидер

Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования

3.1. Оптимальный стиль лидерства

1. Лидер малых групп
2. Жизненные циклы дел
3. Стили лидерства

3.2. Континуум групповой и командной организации в

предпринимательстве

1. Командная работа
2. Отличия группы и команды
3. Роль лидерства в образовании
4. Межфункциональные команды

3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников

1. Развитие команды
2. Проектные совещания
3. Управленческая команда

2.3. Оценивание результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл.

Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
5	75-100	Отлично
3-4	51-75	Хорошо
1-2	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление

Тема 1.1. Становление науки о лидерстве

Тема 1.2. Личность лидера

Тема 1.3. Группы, команды, командообразование и управление конфликтами

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Задание 1. Феномен «лидерство» – это:

А) взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга;

- Б) признание группой лидерство руководителя;
- В) наличие у лидера оригинальной идеи;
- Г) наличие у лидера дополнительных полномочий.

Задание 2. Концепция лидерства – это:

- А) личный авторитет человека у членов группы;
- Б) опора на способность лидера оказывать влияние, как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации;
- В) это взаимоотношения между лидером и членами группы;
- Г) это одно из проявлений власти и политической, и социальной, и любой иной.

Задание 3. Концепция атрибутивного лидерства – это:

- А) опора на власть и политическую, и социальную, и любую иную;
- Б) опора на личный авторитет человека у членов группы;
- В) опора на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего;
- Г) опора на проявление власти.

Задание 4. Концепция харизматического лидерства – это:

- А) лидерство, опирающееся на способность лидера идти на встречу пожеланиям команды;
- Б) лидерство, опирающееся на способность лидера «пиарить» идею в среде инвесторов;
- В) лидерство, опирающееся на способность лидера решать конфликты легко и непринужденно;
- Г) лидерство, опирающееся на способность лидера оказывать глубокое воздействие на последователя в силу своих личностных качеств.

Задание 5. Преобразующее или реформаторское лидерство – это:

- А) лидерство, мотивирующее последователей путем создания атмосферы доверия;
- Б) лидерство, мотивирующее последователей путем создания атмосферы доверия и убеждения последователей в необходимости саморазвития;
- В) лидерство, мотивирующее последователей путем предоставления им возможности реализовать свои личные интересы;
- Г) лидерство, мотивирующее последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверия и убеждения последователей в необходимости саморазвития.

Задание 6. Цель лидера – это:

- А) сформировать и сплотить команду;
- Б) выиграть конкурс на высокооплачиваемый продукт;
- В) оптимизировать расходную часть проекта;
- Г) обеспечить организацию совместной деятельности людей для успешного достижения общего результата.

Задание 7. Основные функции лидера – это:

- А) грамотный подбор состава команды;
- Б) организация жизнедеятельности команды; выработка и поддержание групповых норм и правил; внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами; принятие ответственности за групповые результаты; установление и поддержание благоприятного социально-психологического климата;
- В) внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;
- Г) принятие ответственности за групповые результаты.

Задание 8. В структуре мотивационного комплекса лидера доминируют следующие мотивы:

- А) достижения успеха, мотивы аффилиации (стремление людей к объединению, пребыванию вместе, особенно в условиях грозящей опасности или тревожной неопределённости), мотивы власти, мотивы взаимодействия (интеракции);
- Б) стремление людей к объединению;
- В) пребывание людей вместе, особенно в условиях грозящей опасности;
- Г) пребывание людей вместе, особенно в условиях тревожной неопределённости.

Задание 9. Какое противоречие характерно для эмоционального компонента в личностном ресурсе лидерской позиции?:

- А) между возрастом членов команды и профессиональным образованием;
- Б) между вероисповеданием и образованием;
- В) между желанием и возможностями;

Г) с одной стороны, деятельность лидера отличается предельно высокой стрессогенностью, а с другой – эффективный лидер должен регулировать свои эмоциональные состояния. Поэтому психологической особенностью лидера является высокий уровень эмоциональности (способность заражать своим эмоциональным воздействием других людей) и, одновременно, стрессоустойчивость (способность сохранять высокие показатели психической деятельности при возрастающей стрессовой нагрузке).

Задание 10. Какова направленность коммуникативной компетентности лидерской позиции:

- А) от вербальных к невербальным средствам коммуникации;
- Б) от общения к взаимодействию;
- В) от публичных выступлений к ведению малого разговора;
- Г) от публичных выступлений к активному слушанию.

Задание 11. Определите наиболее значимую роль в команде:

- А) специалисты по решению задач;
- Б) члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку;
- В) доводящий работу до конца;
- Г) члены команды, играющие двойную роль.

Задание 12. Определите наиболее значимую роль в команде:

- А) действующий;
- Б) мыслитель;
- В) оценивающий;
- Г) исследователь ресурсов.

Задание 13. Определите состав комплементарной функции лидера команды:

- А) уметь замещать недостающие в команде роли и лично, и в долгосрочной перспективе заботиться о том, чтобы в команде присутствовали все необходимые роли;
- Б) уметь обнаруживать недостающие в команде роли;
- В) заботиться о том, чтобы в команде присутствовали все роли;
- Г) вовремя применять материальные и административные стимулы.

Задание 14. Как происходит выращивание команды лидером:

- А) за счет готовности каждого члена команды принять на себя ответственность;
- Б) в ходе успешного прохождения через 5 этапов командообразования: формирование, смятение, нормирование, выполнение работы и расформирование;
- В) в ходе соблюдения всеми членами команды выработанных правил поведения;
- Г) при осознании всеми участниками команды своих прав.

Задание 15. В чем состоит значение проблемного совещания для организации эффективного взаимодействия в управленческой команде:

- А) в возможности найти такие решения, которые никаким другим способом не могут быть получены;
- Б) в максимальном проявлении командного эффекта от соединения разных личностей и компетенций членов команды;
- В) проблемное совещание это способ организации эффективного взаимодействия в управленческой команде;
- Г) в улучшении взаимодействия между руководителями и сотрудниками разных подразделений.

Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования

Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление

Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении

Тема 2.3. Лидер и командообразование

Задание 1. Определите систему процессов выработки и реализации

стратегического намерения:

- А) этап видения топ-менеджера, этап вовлечения персонала в процесс преобразований, этап внедрения изменений;
- Б) этап подбора руководителя с лидерским качеством;
- В) управление изменениями;
- Г) этап вовлечения персонала в процесс преобразований, этап назначения внешнего консультанта.

Задание 2. Подход процветающих компаний к вопросам стратегического планирования:

- А) в корпоративную культуру необходимо внедрить новое стратегическое мышление;
- Б) избавиться от приобретенных в прошлом представлений, освоить новое стратегическое мышление, назначить лидера преобразований;
- В) осуществить процесс трансформации корпоративной культуры;
- Г) подобрать руководителя с лидерским качеством.

Задание 3. Принципы выработки видения и модели желаемого будущего:

- А) занятие позиции «посол Будущего в Настоящем»;
- Б) вера в невероятное;
- В) проектирование изобретений;
- Г) вера в невероятное. Станьте посланцем Будущего в Настоящем. Проектирование изобретений.

Задание 4. Условия вовлечение персонала организации в перемены:

- А) наберите штат героев. Изучите аналогичные примеры. Пригласите авторитетных консультантов;
- Б) лидерство может быть прерогативой главы организации или группы руководителей. Берите других людей в соавторы. Испытайте людей. Наберите штат героев;
- В) лидерство сделайте прерогативой главы организации. Откажитесь от скептиков;
- Г) испытайте людей. Берите других людей в соавторы.

Задание 5. Определите правильный состав условий для внедрения стратегии преобразований:

- А) подберите состав команды разработчиков. Определите цели стейкхолдеров. Не забудьте про волшебство;
- Б) используйте сопротивление системы. Разрабатывайте систему вознаграждений. Привлекайте консультантов;
- В) пройдите курс дополнительного профессионального образования. Привлеките внешнего консультанта. Ждите сложностей;
- Г) ставьте свою каждодневную работу в контекст стратегического мышления. Ждите сложностей. Используйте сопротивление системы. Не забудьте про волшебство.

Задание 6. С чего начинается путь к успеху у работников, принимающих важные решения:

- А) с выработки стратегического мышления у работников, принимающих важные решения;
- Б) с получения задания на разработку важного решения;
- В) с повышения квалификации по данной проблеме
- Г) с проведения проблемного совещания.

Задание 7. Какую роль в команде выполняет лидер команды:

- А) осуществляет общее управление процессом деятельности команды;
- Б) поддерживает трудовую дисциплину в команде;
- В) распределяет денежное вознаграждение;
- Г) является владельцем процесса выработки решений.

Задание 8. Какую роль в команде выполняет «коммуникатор»:

- А) поддерживает положительное настроение в команде;
- Б) ведет учет вклада каждого сотрудника в общее дело;
- В) осуществляет общее управление процессом деятельности команды;

Г) собирает полезную научно-техническую информацию.

9. *Какую роль в команде выполняет внешний консультант:*

А) является владельцем процесса выработки решений;

Б) предлагает варианты решения проблем, анализирует потенциал членов команды;

В) осуществляет общее управление процессом деятельности команды;

Г) дает советы.

10. *Какова цель создания самоуправляемой команды*

А) создать самоуправляемую команду;

Б) объединить и активизировать человеческий ресурс компании;

В) создать самоуправляемую команду, объединить и активизировать человеческий ресурс компании для достижения целей организации и всех ее членов;

Г) достичь цель организации и всех ее членов.

Задание 11. Чем характеризуется Команда высшего качества:

А) своими собственными правилами и нормами;

Б) заинтересованностью в личностном росте и успехе друг друга;

В) высоким уровнем навыков командной работы, разделением лидерства, ротацией ролей и высоким уровнем энергетики;

Г) опытом работы.

Задание 12. Что дает Лидеру ситуация тренинга

А) проверить свои навыки тренерской работы;

Б) понимание фаз развития команды и обоснованно выбирать способ как ему действовать на каждом его этапе;

В) увидеть: кого он набрал в команду;

Г) установить дружеские отношения с неформальными лидерами групп.

Задание 13. Что дает членам команды ситуация тренинга

А) ближе познакомиться друг с другом;

Б) получить новую для себя информацию;

В) развить коммуникативные навыки;

Г) возможность прожить эти этапы тренинга, увидеть и испытать на себе действия

лидера.

Задание 14. Чем создается высокий мотивационный фон в командообразовании:

А) Возможностями материальной мотивации. Административным управлением;

Б) Психологической совместимостью членов команды. Прежним знакомством;

В) Неординарными формами стимулирования. Исключением традиционных форм административного управления. Возможностями нематериальной мотивации;

Г) Дружбой с детства. Общностью судьбы. Равенством возраста.

Задание 15. Что дают преподавателю знания эталонных качеств лидера для формирования лидерских качеств у студентов:

А) возможность наиболее полно представить внутреннюю структуру группы;

Б) оказывать эффективное воспитательное воздействие на студентов;

В) анализировать процесс межличностного влияния в студенческой группе;

Г) возможность наиболее полно представить внутренние условия процесса межличностного влияния в студенческой группе и, следовательно, оказывать более эффективное воспитательное воздействие на студентов.

Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования

3.1. Оптимальный стиль лидерства

3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве

3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников

Задание 1. Как «создается» лидер малой группы:

А) малая группа «создает» своего лидера в направлении проявления им тех свойств, которые она (группа) считает важными и необходимыми. Проявление лидерских универсальных качеств зависит от их востребованности;

Б) лидер малой группы назначается решением вышестоящего руководства;

В) лидер малой группы создается в определенных внутренних проявлениях своей личности, входя в роль лидера группы;

Г) лидер малой группы создается путем информационного воздействия на членов группы.

Задание 2. Что понимается под «малой группой»:

А) группа, которой объективно присущи следующие процессы лидерство и принятие групповых решений;

Б) группа, которой объективно присущи следующие процессы: образование группы и развитие отношений в группе;

В) группа, которой объективно присуще возникновения эмоциональных отношений;

Г) под «малой группой» понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов».

Задание 3. Дайте определение малой функциональной группе: А) коллектив, в котором все основные структурные отношения, групповые нормы и принципы подчинены общей цели;

Б) коллектив, в котором цели согласуются между собой деятельностным принципом;

В) коллектив, в котором цели и согласуются между собой компетентностной дополнителностью;

Г) это ограниченная по составу и времени существования совокупность, члены которой объединены общей экономической деятельностью, направленной на достижение конкретной надсистемной цели, при этом все основные структурные отношения, групповые нормы и принципы подчинены этой цели и согласуются между собой деятельностным принципом и компетентностной дополнителностью.

Задание 4. Назовите один из ведущих атрибутов лидера во взаимоотношениях с персоналом в процессе управления им:

А) восприятие, переработка информации и информационное воздействие на членов группы;

Б) сохранение ровных отношений с членами коллектива;

В) поддержка людей в трудную минуту;

Г) отстаивание крупных заказов при планировании работ.

Задание 5. Почему в коллективах, занимающихся производственной деятельностью, при переходе деятельности с одной стадии жизненного цикла на другую, происходит смена типа лидерства:

А) для сохранения взаимоотношений в коллективе;

Б) из-за стремления социальной системы «выжить» в конкурентной борьбе и соответствовать потребностям надсистемы;

В) чтобы не работать в две смены;

Г) чтобы экономить энергоресурсы.

Задание 6. Почему, в отличие от команд, группы встречаются чаще:

А) не требуется искать лидера на стороне;

Б) у каждого члена коллектива имеются представления о том как это делается;

В) много публикаций по группообразованию;

Г) такая форма организации традиционна, и создавать ее проще.

Задание 7. Назовите составляющие сильного лидерства:

А) лидер играет важную роль в подборе состава команды;

Б) лидер образованнее любого другого участника команды;

В) лидер команды выполняет функции по ее развитию, играет важную роль в определении общего видения и знает больше любого другого участника команды;

Г) лидер уже выполнял подобную работу в другой организации.

Задание 8. Почему в составе различных компаний доминируют межфункциональные команды:

А) решают вопросы, выходящие за рамки организации;

Б) межфункциональная команда может справиться с большей частью взаимозависимостей, находящихся в пределах ее компетенции. Некоторые вопросы выходят за рамки команд и предполагают координацию и принятие решений на уровне

всей организации;

- В) могут взяться за координацию и принятие решений на уровне всей организации;
- Г) могут решать вопросы за рамками команд.

Задание 9. Формальная подготовка команды включает:

- А) умения межличностного общения;
- Б) навыки межличностного общения. Навыки разработки решений;
- В) умения разработки решений;
- Г) знания о способах налаживания коммуникаций.

Задание 10. Становление и развитие команд включает:

- А) привлечение внешнего консультанта Начало полнокровной деятельности;
- Б) выбор лидера и определение состава команды. Настройка механизма командной работы;

В) проведение тренинга по группообразованию. Выработка внутренних норм поведения;

Г) создание условий командной работы. Настройка механизма командной работы. Выработка внутренних норм поведения. Начало полнокровной деятельности.

Задание 11. В чем состоит сущность магия и сила понятия «синергизм»?

- А) во фразе: «Целое больше суммы его отдельных частей»;
- Б) в мультипликационном эффекте сотрудничества;
- В) в рекламной известности понятия;
- Г) в загадочности слова.

Задание 12. О чем говорит руководитель на первом собрание проектной команды?

А) о взгляде на проект в целом (масштаб и цели, общий график, метод и технологические процессы), о решении некоторых межличностных проблем, о стиле работы команды над проектом;

- Б) о роли каждого отдельного члена команды в работе над проектом;
- В) о системе вознаграждения за проект;
- Г) о конкурентной среде;

Задание 13. Когда проводят первое проектное собрание?

- А) когда представляем общее руководство;
- Б) при проведении аудита;
- В) при решении проблем разработки проекта;
- Г) при разговоре о статусе работ.

Задание 14. Когда нужны проблемные совещания?

- А) когда директор имеет дело со сложной проблемой;
- Б) когда директор нуждается в помощи ключевых сотрудников;
- В) когда директор имеет действительно серьезную проблему и не знает, как её решить без помощи ключевых сотрудников;

Г) в период срыва поставок продукции.

Задание 15. В чем главное преимущество проблемных совещаний с управленческой командой?

- А) происходит соединение разных личностей и компетенций членов команды;
- Б) исполняемость принятых решений намного выше;
- В) мобилизуются главные ресурсы управленческой команды, вырабатываются основные решения, по-настоящему проявляется командность;
- Г) возможность найти оригинальные решения, разгружается верхний уровень руководства от частных, локальных задач.

Задание 16. Цель стратегической управленческой игры:

А) приобретение практических навыков и умений при принятии управленческих решений в постоянно изменяющейся бизнес-среде руководством и менеджментом всех рангов организации;

Б) командообразование и приобретение навыков профессиональной работы сотрудниками организации;

В) укрепление корпоративной культуры в организации;

Г) повышение профессионального мастерства;

Задание 17. Особенности игрового моделирования – это:

А) жестко пресекаются «болтовня не по теме»;
 Б) на игре не вводится никаких запретов на конструктивную критику и коммуникацию. Требование говорить по существу – главная норма деловой коммуникации и развития системы управления;

В) жестко пресекаются «попытки заболтать вопрос»;

Г) проектируется развитие системы управления.

Задание 18. Системно-управленческая игра в форме является одним из методов развития систем управления.:

А) контролем коммуникаций на игре нормируется ими на адекватность, на эффективность, на взаимопонимание участников;

Б) контролем адекватность и эффективности в игре;

В) развитием взаимопонимания участников игры;

Г) живым моделированием коллективной деятельности и одним из методов развития систем управления.

Задание 19. Чем обеспечивается готовность выпускников университета эффективно работать в инновационной экономике?

А) стимулированием инновационного развития вузовского обучения;

Б) содержанием обучения и технологиями организации индивидуальной и групповой учебной работы студентов, соответствующих интеллектуальным моделям организационного поведения и управления знаниями в современном бизнесе;

В) технологией организации учебной работы студентов;

Г) преодолением недостатков современного вузовского обучения.

Задание 20. В чем заключается специфика интеллектуальной деловой игры? состоит в организации командной деятельности участников, в которой интенсивная работа в сжатые сроки над оригинальным проектом поддерживается специальным блоком творческих заданий, благодаря чему активизируется инициатива.:

А) в интенсивной работе в сжатые сроки над оригинальным проектом;

Б) в организации командной деятельности участников;

В) в организации командной деятельности участников, в которой интенсивная работа в сжатые сроки над оригинальным проектом поддерживается специальным блоком творческих заданий, благодаря чему активизируется инициатива;

Г) в ориентации на получении синергетического эффекта.

2.4. Оценивание результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках задания и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса.
1	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты или ответы неверные или отсутствуют

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуационное задание к теме 1.1. Становление науки о лидерстве

Дайте характеристику команде студентов, уже выполнявших различные задания, творческие и научные проекты (в том числе под руководством преподавателей вуза), работая в группе.

Результаты социологического исследования студентов очной формы обучения, проведенные в форме письменного опроса на предмет группового взаимодействия и практического опыта командной работы. Выборка составила 87 человек, было опрошено 8 групп, в среднем по 11 человек. Возраст участников опроса от 19 до 22 лет. Результаты анкетирования обрабатывались в табличном виде, высчитывались средние оценки и процентное распределение ответов по выборке. Рассмотрите основные итоги опроса по готовности работать в команде.

Ситуационное задание к теме 1.2. Личность лидера

Оцените готовность студентов работать в команде и роль в ней руководителя.

Студентов в рамках исследования просили проранжировать по убыванию причины того, что замедляет работу в группе (1 место – самая важная причина и неважная – последнее место).

Ситуационное задание к теме 1.3. Группы, команды, командообразование и управление конфликтами в команде

Оцените отношение студентов к возможности и целесообразности включать представителей различных учебных групп, разных направлений и профилей подготовки в состав команды.

На вопрос, что означает «работать в команде», мнения студентов разделились. Около половины (46%, 40 человек), ответили, что это способ быстрого получения результата, треть студентов считает (28%, 24 человека), что это возможность проявить себя, среди других. Наименьше количество получили альтернативные ответы (11%, 10 человек) – сочту за честь работать в команде и абсолютно ничего, для большего объема работы, существует такая форма работы как команда.

Ситуационное задание к теме 2.1. Лидерство и стратегическое мышление

Определите, какую из поведенческих ролей в команде и почему хотели бы выполнять студенты?

Работая в команде, каждый сотрудник выполняет одну из поведенческих ролей. Выбирали одну из поведенческих ролей, которая им больше соответствует, и студенты. Результаты их выбора получились следующими:

борец за правду – указали 46 человек (53%), т.е. является носителем и выразителем общественной морали, философии предприятия, прав человека;

догматик – указали 20 человек (23%), т.е. упорно держится известных норм, стоит до последнего в своем мнении, не соглашаясь с рациональным решением группы;

конформист – указали 14 человек (23%), т.е. следует общепринятым нормам поведения, пассивно соглашается с решением группы, представляя «молчаливое большинство».

Ситуационное задание к теме 2.2. Командообразование в стратегическом управлении

Определите какую из творческих ролей в команде и почему хотели бы выполнять студенты?

Предпочтения студентов в выборе одной из творческих ролей в командной работе оказались следующими:

генератор идей – указали 44 человека (51%), т.е. выдвигает принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативы решения, определяет пути и средства реализации идей;

энтузиаст – указали 33 человека (38%), т.е. личным примером и обаянием заражает группу верой в успех общего дела, побуждает других работать добросовестно;

эрудит – указали 10 человек (11%), т.е. носитель энциклопедических сведений по широкому кругу проблем в прошлом и настоящем.

Ситуационное задание к теме 2.3. Лидер и командообразование

Определите какую из коммуникативных ролей в команде и почему хотели бы выполнять студенты?

Коммуникативные роли, во время выполнения командной работы, которая больше соответствует студенты охарактеризовали и оценили так:

связной – указали 38 человек (44%), т.е. связывает на неформальной межличностной основе членов группы, иногда конфликтующих между собой, обеспечивает внешние взаимосвязи группы;

координатор – указали 29 человек (33%), т.е. осуществляет увязку действий отдельных членов группы с точки зрения достижения конечной цели в контакте с лидером;

лидер – указали 20 человек (23%), т.е. человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов.

Ситуационное задание к теме 3.1. Оптимальный стиль лидерства

Определите, какие групповые ресурсы команды и основные принципы должен задействовать координатор проекта, на стадии ее формирования

Большинство опрошенных респондентов, при создании группы (команду), решило начинать эту работу с пояснения цели, ради которой будет создаваться команда (указали 79%, 69 студентов). А 18% (16 человек) будут начинать эту работу с обозначения, тех сотрудников, кто будет работать в составе группы и лишь 2% (2 человека) – скажут своим сотрудникам о том, какое будет вознаграждение за командную работу.

Практический же опыт говорит о том, что, значения ресурсов команды должны были распределяться в команде примерно в равных долях. Для командообразования в проектной деятельности важны все групповые ресурсы, вводимые в команду. Групповые ресурсы, вводимые в команду, – это необходимые условия, которые должен вводить координатор проекта, на стадии ее формирования. К ним относятся: постановка цели – задачи, определение необходимого количества сотрудников, а также система вознаграждений.

Ситуационное задание к теме 3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве

Определите рейтинг и влияние личных качеств членов команды на их взаимодействие в составе группы

Состав личных качеств, помогающих работать в группе, следующий – это ответственность, коммуникабельность, креативность, целеустремленность, терпение, доброжелательность и решительность, на что указали больше половины опрошенных студентов.

Такие качества, как ответственность, коммуникабельность, креативность получили наивысшую оценку. По мнению авторов, именно эти качества могут регулировать командное взаимодействие, и способствовать выработке управленческого решения.

Ситуационное задание к теме 3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников

Определите и обоснуйте принцип распределения рисков от принятия решения в группе вознаграждения при работе в ней.

Большинство студентов (98%, 85 человек) считают, что риск, от принятия решения в группе принадлежит всему коллективу, участвующему в работе.

2.5. Оценивание индивидуальной работы (рефератов)

Цель данной работы – осмысление и углубление знаний по данной дисциплине, развитие навыков самостоятельной работы по сбору, систематизации материала, проведению исследования и анализа на примере конкретного региона, города или конкретного предприятия индустрии туризма. Являясь одним из видов научно-исследовательской работы студентов, реферат способствует формированию у обучающихся аналитического, творческого мышления.

Максимальное количество баллов	Критерии
4 (отлично)	Полностью раскрыта тема; обоснована актуальность темы; включены собственные размышления и исследования; включены дополнительные источники.
3 (хорошо)	Соответствует заданной теме; представлены основные достижения (обзор) в исследуемой области; структурирован, логичен и критичен.
2 (удовлетворительно)	Тема реферата раскрыта не в полной мере.
1 (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 РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление

1. История и теории лидерства
2. История и теория командообразования
3. Основные характеристики команды
4. Лидер и его команда
5. Лидерство в современном обществе
6. Принципы успешной работы команды
7. Эффективное командообразование
8. Тренинг как явление
9. Роль лидера в организации
10. Технологии лидерства

Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования

1. Принятие стратегических решений
2. Лидерство как творческая деятельность
3. Сущность стратегического лидерства
4. Стратегическое лидерство в XXI веке
5. Лидер-стратег
6. Этапы стратегического командообразования
7. Игры на командообразование
8. Стратегическое планирование
9. Командообразование в корпорации
10. Стратегическое развитие организации

Раздел 3. Практика стратегического лидерства и командообразования

1. Тимбилдинг как явление
2. Тимфорсинг как явление
3. Современные концепции тимбилдинга
4. Методы построения эффективной команды
5. Деловые игры как явление
6. Стратегическое лидерство как часть стратегии организации

7. Руководство и лидерство
8. Управление людьми и командами
9. Академическое лидерство
10. Лидерская стратегия

2.6. Оценивание научной составляющей

Критерии оценивания научной составляющей. К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

Оценивание научной составляющей

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
10	5	Выставляется обучающемуся, если работа исследовательская, полностью посвящена решению одной научной проблемы, пусть не глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.

8	4	<p>Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в целом соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.</p>
6	3	<p>Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.</p>
0	0	<p>Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.</p>

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ (НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Совершенствование механизмов формирования команд
2. Проблемы командного управления
3. Подходы к развитию лидерских качеств
4. Теории лидерства
5. Социально-психологические исследования лидерства
6. Проблемы лидерства в командах
7. Зарубежный опыт командообразования
8. Особенности современного тимбилдинга
9. Система личностных отношений в команде
10. Проблемы командообразования при стратегическом планировании

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Лидерство и командообразование. Общее представление

Тема 1.1. Становление науки о лидерстве

1. Феномен «лидерство»
2. Традиционные подходы к лидерству
3. Менеджмент и лидерство
4. Определение лидерства

Тема 1.2. Личность лидера

5. Цель лидера. Функции лидера.
6. Формальный и неформальный лидер.
7. Основные компетенции лидерской позиции

Тема 1.3. Группы, команды, командообразование и управление конфликтами в команде

8. Отличия команд от рабочих групп
9. Жизненный цикл команды
10. Управление конфликтами в команде

Раздел 2. Методологические основы стратегического лидерства и командообразования

Тема 2.1. Лидерство и стратегическое мышление

11. Теории лидерских качеств
12. Концепции лидерского поведения
13. Три стиля руководства К.Левина

Тема 2.2. Командообразование в стратегическом управлении

14. Концепция вознаграждения и наказания
15. Заменители лидерства
16. Концепции ситуационного лидерства

Тема 2.3. Лидер и командообразование

17. Модель лидерства И. Адизиса
18. Интерактивный и сервисный лидер
19. Концепция атрибутивного лидерства

3.1. Оптимальный стиль лидерства

20. Концепция харизматического лидерства
21. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений
22. Цели и функции лидера

3.2. Континуум групповой и командной организации в предпринимательстве

23. Типы лидеров
24. Лидерство и власть
25. Личностный ресурс в реализации лидерской позиции
26. Лидер и команда. Роли членов в команде

3.3. Команда: как создать непобедимую группу единомышленников

27. Модель компетенций лидера
28. Основные компетенции в реализации лидерской позиции
29. Жизненный цикл команды
30. Отличия команд от рабочих групп

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

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Профиль: «Стратегическое управление»
Кафедра менеджмента непроизводственной сферы
Дисциплина «Стратегическое лидерство и командообразование»
Курс 1 **Семестр** 2 **Форма обучения** очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

Теоретические вопросы.

1. Модель компетенций лидера
2. Заменители лидерства

Практическое задание. Определите, какие групповые ресурсы команды и основные принципы должен задействовать координатор проекта на стадии ее формирования.

Экзаменатор: _____ П.С. Гурий

Утверждено на заседании кафедры «__» _____ 202_г. (протокол № _ от «_» _____ 202_г.)

Зав.кафедрой: _____ Е. В. Тарасова