

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)



А.А.Панфилов

« 27 » 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Лидерство и управление командой

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.05. «Бизнес-информатика»

Профиль/программа подготовки Предпринимательство и организация бизнеса в сфере информационных технологий

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
1	2/72	-	18		54	зачет
Итого	2/72	-	18		54	зачет

Владимир 2015

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения дисциплины (модуля) «Лидерство и управление командой» являются:

1. Формирование целостного представления у студентов о месте и роли лидерства и управления командой в процессе исследования и разработки современных сложных систем, моделирующих проблемную ситуацию в той или иной области.
2. Освоение практических аспектов работы команд, с акцентом на группы и команды с минимумом властных полномочий.
3. Формирование ключевых компетенций участника инновационного процесса – навыков работы в качестве лидера и участника команды.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

Дисциплина «Лидерство и управление командой» относится к вариативной части учебного плана ОПОП магистратуры по направлению 38.04.05 «Бизнес-информатика», программа «Предпринимательство и организация бизнеса в сфере информационных технологий». Изучение дисциплины обеспечивает формирование у студентов навыков работы методами решения сложных задач, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности.

Дисциплина входит в блок Б1.В.ДВ.8 учебного плана подготовки магистров направления «Бизнес-информатика», дисциплина по выбору.

Для изучения дисциплины студенты могут использовать знания, полученные при освоении курсов: «Теория принятия решений», «Современные проблемы экономической науки». Она является теоретическим и методологическим основанием для изучения других дисциплин: «Организация бизнеса в сфере информационных технологий», «Управление эффективностью бизнеса в сфере информационных технологий».

Знания, полученные в рамках изучения дисциплины, могут быть применены при прохождении практики, выполнении научно-исследовательской работы, подготовке к научно-исследовательскому семинару и выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и общепрофессиональных компетенций:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).



## Структура дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах/%)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контрольные	СРС	КП/КР		
1	Раздел 1. Лидерство. 1. Общие представления о лидерстве. 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения 3. Ситуационное лидерство.	1	1-6		6	-	-	18	-	6/100	Рейтинг - контроль №1
2	Раздел 2. Теории мотивации. 1. Общие представления о мотивации. 2. Теории основанные на потребностях. 3. Научные модели Мотивации.	1	7-12	-	6	-	-	18	-	6/100	Рейтинг - контроль № 2
3	Раздел 3. Команда. 1. Общее представление о командах 2. Ролевая структура команд. Команды менеджеров 3. Команда. Практические аспекты.	1	13-18	-	6	-	-	18	-	6/100	Рейтинг-контроль № 3
	<b>Итого</b>				<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>18/100</b>	<b>Зачет</b>

О – опрос, Т – тестирование; К – Практическое задание (кейс)

## Содержание дисциплины

№ п / п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
1	<p>Раздел 1. Лидерство.</p> <p>1. Общие представления о лидерстве.</p> <p>2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения.</p> <p>3. Ситуационное лидерство.</p>	<p>Понятие лидерства. Функции лидера в современном обществе. Эволюция теорий лидерства. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Типы лидерства. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Теория ситуационного лидерства К. Бланшара. Навыки ситуационного лидера. Стили руководства.</p>	(ОК-2) (ОПК-2)	31 (ОК-2), У1 (ОК-2), В1 (ОК-2), З1 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), В1 (ОПК-2).
2	<p>Раздел 2. Теории мотивации.</p> <p>1. Общие представления о мотивации.</p> <p>2. Теории основанные на потребностях.</p> <p>3. Научные модели мотивации.</p>	<p>Понятие мотивации. Источники мотивации. Эволюционные и биологические теории мотивации. Теории мотивации Х и У Дугласа Мак-Грегора. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell. Изменение мотивации в течение жизни человека. Понятие мотивации. Источники мотивации Эволюционные и биологические теории мотивации. Теории мотивации Х и У Дугласа Мак-Грегора. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell. Изменение мотивации в течение жизни человека.</p>	(ОК-2) (ОПК-2)	31 (ОК-2), У1 (ОК-2), В1 (ОК-2), З1 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), В1 (ОПК-2).
3	<p>Раздел 3. Команда.</p> <p>1. Общее представление о командах</p> <p>2. Ролевая структура команд. Команды менеджеров</p> <p>3. Команда.</p> <p>Практические аспекты</p>	<p>Рабочая группа и команда. Формирование состава команды. Этапы жизненного цикла команды. Ролевая структура команды. Типология М. Белбина. Типология ролевой структуры команды И. Адизеса. Типология команд менеджеров. Понятие «конфликт». Подходы к разрешению конфликтов. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта. Способы разрешения конфликта.</p>	(ОК-2) (ОПК-2)	31 (ОК-2), У1 (ОК-2), В1 (ОК-2), З1 (ОПК-2), У1 (ОПК-2), В1 (ОПК-2).

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика» компетентностный подход к изучению дисциплины «Лидерство и

управление командой» реализуется путём проведения практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;
- работа в команде (малой группе);
- разрешение проблем;
- дискуссия;
- проблемное обучение;
- индивидуальное обучение;
- междисциплинарное обучение.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Текущий контроль знаний студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим практические занятия по дисциплине, в следующих формах:

- тестирование;
- выполнение практических заданий;
- дискуссии;
- рейтинг-контроль.

Промежуточная аттестация знаний студентов производится по результатам работы в 1 семестре в форме зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания и методы контроля, позволяющие оценить знания по данной дисциплине, включены в состав УМК дисциплины.

### **6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание доклада, презентации и т.п.) начинается с изучения соответствующей литературы, как в библиотеке, так и дома.

К каждой теме учебной дисциплины указана основная и дополнительная литература.

Основная литература - это учебники и учебные пособия.

Дополнительная литература - это монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы.

Рекомендации студенту:

- выбранную литературу целесообразно внимательно просмотреть, чтобы узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие - прочесть быстро;
- работая с литературой делать записи.

**Трудоемкость** самостоятельной работы студентов по дисциплине «Лидерство и управление командой» составляет 54 часов.

### **Требования по подготовке к тестированию**

На занятиях студенты прорабатывают основные понятия и изучают основные вопросы дисциплины, которые выносятся с целью самоконтроля в практикоориентированное тестирование. Для облегчения интерпретации результатов тестирования, целесообразно ответы на тесты заносить в специально подготовленные бланки, например:

## Бланк ответа

№	ответ	№	ответ	№	ответ
1		21.		41.	
2		22.		42.	
3		23.		43.	
4		24.		44.	
5		25.		45.	
6		26.		46.	
7		27.		47.	
8		28.		48.	
9		29.		49.	
10		30.		50.	
11		31.		51.	
12		32.		52.	
13		33.		53.	
14		34.		54.	
15		35.		55.	
16		36.		56.	
17		37.		57.	
18		38.		58.	
19		39.		59.	
20		40.		60.	

### Требования по подготовке презентации

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.
- Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; название выпускающей организации; фамилия, имя, отчество автора; вуз, где учится автор проекта и его группа.
- Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные части (моменты) презентации. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.
- Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.
- Презентация не может состоять из сплошного не структурированного текста.
- Последними слайдами урока-презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Создание презентации состоит из трех этапов:

*1. Планирование презентации* – это многошаговая процедура, включающая определение целей, формирование структуры и логики подачи материала. Планирование презентации включает в себя:

1. Определение целей.
2. Определение основной идеи презентации.
3. Подбор дополнительной информации.
4. Планирование выступления.
5. Создание структуры презентации.
6. Проверка логики подачи материала.

## 7. Подготовка заключения.

*II. Разработка презентации* – методологические особенности подготовки слайдов презентации, включая вертикальную и горизонтальную логику, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

*III. Репетиция презентации* – это проверка и отладка созданной презентации.

В оформлении презентаций выделяют два блока: оформление слайдов и представление информации на них. Для создания качественной презентации необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к оформлению данных блоков.

### **Оформление слайдов:**

<b>Стиль</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Соблюдайте единый стиль оформления</li><li>- Избегайте стилей, которые будут отвлекать от самой презентации.</li><li>- Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями).</li></ul>
<b>Фон</b>	Для фона предпочтительны холодные тона
<b>Использование цвета</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовка, один для текста.</li><li>- Для фона и текста используйте контрастные цвета.</li><li>- Обратите внимание на цвет гиперссылок (до и после использования).</li></ul>
<b>Анимационные эффекты</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде.</li><li>- Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.</li></ul>

### **Представление информации:**

<b>Содержание информации</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Используйте короткие слова и предложения.</li><li>- Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных.</li><li>- Заголовки должны привлекать внимание аудитории.</li></ul>
<b>Расположение информации на странице</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Предпочтительно горизонтальное расположение информации.</li><li>- Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.</li><li>- Если на слайде располагается картинка, надпись должна располагаться под ней.</li></ul>
<b>Шрифты</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Для заголовков – не менее 24.</li><li>- Для информации не менее 18.</li><li>- Шрифты без засечек легче читать с большого расстояния.</li><li>- Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации.</li><li>- Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание.</li><li>- Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных).</li></ul>
<b>Способы выделения информации</b>	Следует использовать: <ul style="list-style-type: none"><li>- рамки; границы, заливку;</li><li>- штриховку, стрелки;</li><li>- рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов.</li></ul>
<b>Объем информации</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений.</li><li>- Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.</li></ul>
<b>Виды слайдов</b>	Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: <ul style="list-style-type: none"><li>- с текстом;</li><li>- с таблицами;</li><li>- с диаграммами.</li></ul>

### Требования по подготовке к зачету

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет. При подготовке к зачету в первую очередь следует основательно проработать учебный материал, дополняя его чтением соответствующих глав из базовых учебников, основной литературы. Кроме того, следует просмотреть конспекты, составленные при выполнении заданий самостоятельной работы.

Таблица 5

#### Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1.	Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.	3
2.	Феномен лидерства. Общий перечень необходимых для лидеров личностных качеств, примеры правильного и неправильного поведения лидеров.	3
3.	Стили лидерства на основе эмоционального интеллекта.	3
4.	Креативность в бизнесе.	3
5.	Подмена и нейтрализация лидерства.	3
6.	Сущность и правила реак experience (наполненного режима).	3
7.	Мотивационная модель Врума-Яго.	3
8.	Неформальная структура группы/ коллектива. Лидерство или самоуправление.	3
9.	Взаимодействие ролей по Белбину. Идентификация наиболее близкой роли.	3
10.	Жизненный цикл компании и типы руководителей.	3
11.	Противоречия между стилями управления по И. Адизесу.	3
12.	Современные направления развития управления персоналом.	3
13.	Современные методы планирования персонала.	3
14.	Индивидуальное планирование карьеры.	3
15.	Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов».	3
16.	Лидерство - это искусство побуждать людей делать то, что тебе нужно, по собственному желанию. - Дуайт Д. Эйзенхауэр.	3
17.	Тот, кто не научился подчиняться, не может быть хорошим лидером. – Аристотель.	3
18.	Хороший руководитель забегает слишком далеко вперед своих последователей. - Теодор Рузвельт.	3
19.	<b>ИТОГО: 54</b>	

### 6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Лидерство и управление командой» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета в 1 семестре для студентов. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины и согласно «Положению о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов в ВлГУ» набранное студентом суммарное количество баллов по дисциплине должно быть не менее 60 рейтинговых баллов.

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

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

#### Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Лидерство и управление командой»

Таблица 6

№ п / п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
1	Раздел 1. Лидерство. 1. Общие представления о лидерстве. 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения. 3. Ситуационное лидерство.	Понятие лидерства. Функции лидера в современном обществе. Эволюция теорий лидерства. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Типы лидерства. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Теория ситуационного лидерства К. Бланшара. Навыки ситуационного лидера. Стили руководства.	(ОК-2) (ОПК-2)
2	Раздел 2. Теории мотивации. 1. Общие представления о мотивации. 2. Теории, основанные на потребностях. 3. Научные модели мотивации.	Понятие мотивации. Источники мотивации. Эволюционные и биологические теории мотивации. Теории мотивации Х и Y Дугласа Мак-Грегора. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell. Изменение мотивации в течение жизни человека. Понятие мотивации. Источники мотивации Эволюционные и биологические теории мотивации. Теории мотивации Х и Y Дугласа Мак-Грегора. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell. Изменение мотивации в течение жизни человека.	(ОК-2) (ОПК-2)
3	Раздел 3. Команда. 1. Общее представление о командах 2. Ролевая структура команд. Команды менеджеров 3. Команда. Практические аспекты	Рабочая группа и команда. Формирование состава команды. Этапы жизненного цикла команды. Ролевая структура команды. Типология М. Белбина. Типология ролевой структуры команды И. Адизеса. Типология команд менеджеров. Понятие «конфликт». Подходы к разрешению конфликтов. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта. Способы разрешения конфликта.	(ОК-2) (ОПК-2)

### 6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7

#### Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Раздел 1. Лидерство.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 1-3	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если	Зачтено

1. Общие представления о лидерстве, качестве, поведении и взаимоотношениях.				теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	Зачтено
Раздел 1. Лидерство. 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 4-10		
Раздел 1. Лидерство. 3. Ситуационное лидерство.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1(ОПК-2)	Вопросы на зачете 11-13		
Раздел 2. Теории мотивации. 4. Общие представления о мотивации. Теории основанные на потребностях.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 14-26	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	
Раздел 2. Теории мотивации. 5. Научные модели мотивации.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 27-34	минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	
Раздел 3. Команда. 6. Общее представление о командах.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 35-36	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного	
Раздел 3. Команда. 7. Ролевая структура команд. Команды менеджеров.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 37,40		
Раздел 3. Команда. 8. Команда. Практические аспекты.	ОК-2 ОПК-2	31 (ОК-2) 31 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 38-39		

				<p>характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.</p> <p>Оценка «незачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.</p>	Незачтено
--	--	--	--	---	-----------

**6.5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Лидерство и управление командой»**

1. Критерием эффективности менеджмента в организации не является
  - а. соотношение прибыли и затрат на управление
  - б. технико-экономические показатели
  - в. степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
  - г. уровень заработной платы руководителя организации
2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
  - а. победу в конфликте
  - б. условия функционирования организации
  - в. размер заработной платы руководителя
  - г. способность оказывать влияние на личность и группы людей
3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_ лидерство
  - а. неформальное
  - б. формальное
  - в. деструктивное
  - г. харизматическое
4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- а. децентрализация полномочий
  - б. преобладание неформальных коммуникаций
  - в. инициативность
  - г. директивность
5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?
- а. квалификация и целеустремления работника
  - б. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
  - в. стабильность его отдачи
  - г. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации
  - д. все перечисленные
6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель
- а. целеустремленность
  - б. решительность
  - в. настойчивость
  - г. инициативность
  - д. всё перечисленное
7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных
- а. всегда
  - б. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления
  - в. никогда
  - г. в случае неразумных решений подчинённых
8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации
- а. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти
  - б. «открытые» менеджеры
  - в. социально активные менеджеры
  - г. ни один из названных
  - д. все названные
9. Что такое валентность вознаграждения
- а. нерегулярность
  - б. мера ценности или приоритетности
  - в. открытость
  - г. индивидуальная направленность
10. Какие существуют типы лидеров
- а. лидеры-организаторы
  - б. лидеры-инициаторы
  - в. лидеры-эрудиты
  - г. все указанные
11. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями
- а. теория влияния
  - б. теория личностных качеств
  - в. теория великого человека
  - г. поведенческая теория
12. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера
- а. высокий интеллект
  - б. мотивация власти
  - в. самосознание

- г. нет верного ответа
13. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина
- а. методы управления
  - б. способ контроля
  - в. характер принятия решения
  - г. стиль поведения лидера
14. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства
- а. самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
  - б. самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
  - в. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
  - г. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
15. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется
- а. достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
  - б. забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
  - в. выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
  - г. высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
16. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера
- а. демократическое лидерство
  - б. индивидуализированное лидерство
  - в. авторитарное лидерство
  - г. ситуационное лидерство
17. Перечислите навыки ситуационного лидера
- а. диагностика, гибкость и партнерство
  - б. делегирование, поддержка и указание
  - в. наставничество, диагностика и поддержка
  - г. партнерство, делегирование и гибкость
18. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это
- а. признание
  - б. делегирование
  - в. мотивация
  - г. вмешательство
19. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...
- а. теории Y
  - б. эволюционной теории
  - в. биологической теории
  - г. теории X
20. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает

- а. потребность в безопасности
- б. когнитивные потребности
- в. потребность в признании
- г. эстетические потребности

### Критерии оценки тестирования студентов

Оценка выполнения тестов	Критерий оценки
0,5 балла за правильный ответ	Правильно выбранный вариант ответа (в случае закрытого теста),

### Регламент проведения мероприятия и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

### Оценочные средства для текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Лидерство и управление командой» Рейтинг-контроль №1

Защита и презентация эссе на темы:

1. Лидерство - это искусство побуждать людей делать то, что тебе нужно, по собственному желанию. - Дуайт Д. Эйзенхауэр
2. Тот, кто не научился подчиняться, не может быть хорошим лидером. - Аристотель
3. Хороший руководитель забегает слишком далеко вперед своих последователей. - Теодор Рузвельт.

#### Рейтинг-контроль №2

Подготовить доклад и презентацию на тему:

1. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
2. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
3. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
4. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
5. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.
6. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона – Яго.
7. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта.
8. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
9. Основные организационные элементы замены и нейтрализации Лидерства.

#### Рейтинг-контроль №3

Обобщить, сравнить и представить в виде аналитической таблицы теории мотивации:

1. Теория Ф. У. Тейлора.
2. Теория Г. Эмерсона.
3. Теории X и Y Дугласа Мак-Грегора.
4. Социальная модель мотивации.
5. Пирамида Маслоу.
6. Изменение мотивация в течение жизни человека.
7. Рационально-экономическая модель мотивации.
8. Теория ERG Альдерфера.
9. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.

10. Теория справедливости.

11. Двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга.

**Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)**

Рейтинг-контроль 1	Защита и презентация эссе	До 15 баллов
Рейтинг-контроль 2	Доклад с презентацией	До 15 баллов
Рейтинг контроль 3	Выполнение задания	До 15 баллов
	Выполнение семестрового плана практических занятий	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов

**6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

**Оценка устного ответа на вопросы**

Опрос студентов учебной группы осуществляется по перечню вопросов по темам практических занятия и вопросов, предложенных к обсуждению. Среднее время обсуждения вопроса - 5-7 мин.

**Регламент проведения устного опроса**

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности ответа на каждый вопрос	до 3 мин.
2.	Внесение студентами уточнений и дополнений	до 1 мин.
3.	Дискуссия с участием учебной группы по ответу на вопрос	до 2 мин.
4.	Комментарии преподавателя	до 1 мин.
	Итого продолжительность устного ответа (на один) вопрос	до 7 мин.

**Критерии оценки устных ответов студентов**

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Устный ответ отличается последовательностью, полнотой, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий демонстрирует глубину владения материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.	5
Устный ответ отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.	4
Устный ответ направлен на пересказ содержания проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступающий не владеет пониманием сути излагаемой проблемы	3

### Оценка выполнения эссе (рейтинг-контроль №1)

В целях закрепления практического материала и углубления теоретических знаний по разделам дисциплины «Лидерство и управление командой» предполагается защита и презентация эссе по заданным темам, что позволяет углубить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

#### Регламент защиты эссе

Вид работы	Продолжительность
Предел длительности защиты	до 5 мин.
Дискуссия с участием учебной группы по докладу. Ответы докладчика на вопросы	до 3 мин.
Комментарии преподавателя	до 1 мин.
Итого продолжительность защиты эссе	до 9 мин.

#### Критерии оценки эссе

Критерии оценивания	Оценка в баллах
1) Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в тексте прослеживается четкое деление на введение, основную часть и заключение; 3) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощенно-примитивным языком; 6) демонстрирует полное понимание проблемы; 7) все требования, предъявляемые к заданию, выполнены; 8) высокое качество презентации	15
1) Во введении сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 4) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощенно-примитивным языком; 5) презентация не полностью отражает проблематику вопроса	10
1) Во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; 3) заключение и выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; 4) язык работы в целом не соответствует уровню студенческой работы; 5) презентация отсутствует	5
Эссе не выполнено или не соответствует требованиям, презентация отсутствует	0

## Оценка выступления с докладом (рейтинг-контроль №2)

### Регламент выступления с докладом и презентацией

Вид работы	Продолжительность
Предел длительности доклада	до 5 мин.
Дискуссия с участием учебной группы по докладу. Ответы докладчика на вопросы	до 3 мин.
Комментарии преподавателя	до 1 мин.
Итого продолжительность доклада (по одному)	до 9 мин.

### Критерии оценки докладов

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	15
Основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении.	10
Имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе.	5
Доклад не выполнен или не соответствует требованиям, презентация	0

### Тематика докладов

1. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека
2. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств
3. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории
4. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории
5. Эволюция теорий лидерства: теории влияния
6. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений
7. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
8. Типология К. Левина.
9. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
10. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
11. Индивидуальное лидерство.
12. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера.
13. Теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана.
14. Стили эмоционального лидерства, которые вам приходилось использовать, наблюдать?
15. Авторитетный и наставнический стили: общее и различия.
16. Лидерство - обязательный атрибут успешной команды?
17. Навыки ситуационного лидера.
18. Типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
19. Понятие мотивации. Источники мотивации
20. Изменение мотивации в течение жизни человека.

21. Пирамида потребностей А. Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell.
22. Разница между мотивацией и удовлетворенностью потребностей
23. Связь потребностей, вознаграждения и мотивации.
24. Психологический контракт, чем он отличается от трудового контракта?
25. Суть метода «кнута и пряника. В каких условиях он может быть использован?
26. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?
27. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?
28. Какие методы мотивации вы бы использовали, чтобы укрепить сотрудничество и улучшить работу в командах?
30. Теории X и Y Мак-Грегора Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?
31. Факторы мотивации Герцберга. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?
32. Теория Э. Мейо: достоинства и недостатки.
33. Теория Г. Эмерсона: сущность, принципы производительности.
34. Теория ERG Альдерфера
35. Теория ожиданий Виктора Врума;
36. Теория справедливости.
37. Теория Портера-Лоулера.
38. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.
39. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
40. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
41. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
42. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.
43. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона – Яго.
44. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта.
45. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
46. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
47. Качества, какими должен обладать человек, чтобы конфликтов не было.
48. Плохое и хорошее в конфликте.
49. Спор – это конфликт? Почему?
50. Конфликт – это недержание эмоций?
51. Конфликт между двумя лицами: может ли туда вступить третий?

### **Оценка выполнения заданий (рейтинг-контроль №3)**

#### Регламент выполнения заданий

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения задания	до 5-7 мин.
2.	Внесение исправлений в представленное решение	до 2 мин.
3.	Комментарии преподавателя	до 1 мин.
	Итого (в расчете на одно задание)	до 10 мин.

#### **Критерии оценки выполнения заданий**

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Задание выполнено полностью, все критерии отражены и проанализированы	15
Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования критериев	10

Аналитическая таблица имеет незаконченный вид, критерии разработаны частично	5
Задание не выполнено	0

**Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине**

**«Лидерство и управление командой» на зачете**

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет) проводится до экзаменационной сессии. Зачет проводится по вопросам.

Оценка в баллах	Оценка за ответ на зачете	Критерии оценивания компетенций	Уровень освоения компетенций
61 -100 баллов	«Зачтено»	Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций	Пороговый (61-75 баллов), продвинутый (76-90 баллов), высокий (91-100 баллов)
60 и менее баллов	«Незачтено»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой дисциплины	Компетенции не сформированы

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА  
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Лидерство и управление командой»**

**Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет)**

1. Какие подходы с точки зрения лидерства / менеджмента, более всего и менее всего соответствуют вашей личности. Поясните свой ответ.
2. Опишите самого эффективного лидера из известных вам. Каким образом этот человек приобрел навыки лидера?
3. Почему, по вашему мнению, лишь немногим людям с успехом удается сочетать функции менеджера и лидера? Можно ли утверждать, что человек способен одновременно играть обе эти роли?
4. Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным?
5. Лидерство более связано с людьми, чем менеджмент. Согласны ли вы с этим утверждением?

6. Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?
7. Чем отличаются друг от друга теории личностных качеств и теории поведения?
8. Вы предпочли бы работать с лидером «внимательного» или «инициирующего» стиля поведения? Объясните свою точку зрения.
9. Согласно концепции вертикальных диадных связей, члены группы по-разному реагируют на лидера. Если это так, какой совет вы бы дали лидеру по поводу ориентации на людей и на задания?
10. Как вы относитесь к тому утверждению, что лидер должен налаживать индивидуальные отношения с каждым подчиненным? Каковы преимущества и недостатки этого подхода?
11. Чем отличаются друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана?
12. Что общего в авторитетном и наставническом стиле?
13. Является ли лидерство обязательным атрибутом успешной команды? Объясните свой ответ.
14. Опишите типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
15. Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?
16. Что происходит с удовлетворяемой потребностью? Поясните, что обозначает иерархичность потребностей по Маслоу.
17. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?
18. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?
19. Как связаны между собой потребности, вознаграждения и мотивация?
20. Что такое психологический контракт и чем он отличается от трудового контракта?
21. В чем суть методов «кнута и пряника»? В каких условиях он может быть использован? Обоснуйте свой ответ.
22. Какие положения теории подкрепления и теории ожидания позволяют отнести эти концепции к методам «кнута и пряника»?
23. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?
24. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?
25. Определите разницу понятий менеджмент и лидерство.
26. Перечислите основные теоретические направления исследования феномена лидерства.
27. Теория стилей поведения Курта Левина.
28. Основные составляющие эмоционального интеллекта и их приложение к теории лидерства.
29. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон. Перечислите стили и их особенности.
30. Каковы основные составляющие теории ситуационного лидерства (К. Бланшар)?
31. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
32. Как происходит изменение мотивации в течение жизни человека?
33. Какие недостатки и достоинства имеет социальная теория мотивации?

34. В чем суть двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга?

35. Характеристики команды.

36. Жизненный цикл команды.

37. Неформальные структуры в команде.

38. Типология ролей в команде Белбина.

39. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса

40. Перечислите классические подходы к разрешению конфликтов и их основные подходы.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Лидерство и управление командой» в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>Высокий уровень</b>
74-90	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>Продвинутый уровень</b>
61-73	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>Пороговый уровень</b>
Менее 60	«Незачтено»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	<b>Компетенции не сформированы</b>

#### 6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Лидерство и управление командой» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практических) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Лидерство и управление командой» предполагают их

проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к практическим занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к практическим занятиям заключается в следующем:

- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану, по информации преподавателя);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы зачета. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

*а) основная литература (в библиотеке ВлГУ):*

1. Стратегическое управление организацией: Учебное пособие / В.М. Тумин, Г.Д. Антонов, О.П. Иванова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 239 с. - ISBN 978-5-16-006204-4, 3000 экз. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=367725>

2. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта[Электронный ресурс] / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. — 6-изд. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 301 с. - ISBN 978-5-9614-2247-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=521733>

3. Гундорова М. А. Организационное поведение: учебное пособие / М. А. Гундорова, Д. Ю. Фраймович. — Владимир: Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ), 2015. – Режим доступа: <http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/4425/1/01470.pdf>

*б) дополнительная литература:*

1. *Лидерство и управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.А. Баркалов [и др.]— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Научная книга, 2012.— 354 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29270>.— ЭБС «IPRbooks»*
2. *Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0267-1, 500 экз. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=457946>*
3. *Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.: 60x84 1/16. (переплет) ISBN 978-5-394-01120-7, 1500 экз. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=291639>*

*в) периодические издания*

1. <http://www.compress.ru> – Журнал «КомпьютерПресс».
2. <http://www.osp.ru/cw> – Журнал «ComputerWorld Россия».
3. <http://www.osp.ru/cio/#/home> – Журнал «Директор информационной службы».
4. <http://www.pcweek.ru> – Журнал «PC Week / RE (Компьютерная неделя)».
5. <http://www.infosoc.iis.ru> – Журнал «Информационное общество».
6. <http://www.crn.ru> – Журнал «CRN / RE (ИТ-бизнес)».
7. <http://www.cnews.ru> – Издание о высоких технологиях.

*г) интернет-ресурсы:*

1. <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>
2. <http://www.mevriz.ru/>
3. <http://psyfactor.org/>
4. <http://liderway.ru/>
5. <http://grebennikon.ru/journal-6.html>
6. <http://www.studentlibrary.ru/>
7. <http://znanium.com/>
8. <http://www.iprbookshop.ru/>
9. <http://e.lib.vlsu.ru/>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЯ)**

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

а) лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет (214-6, 307-6).

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.05 «Бизнес-информатика», программа «Предпринимательство и организация бизнеса в сфере информационных технологий».

Рабочую программу составил Ивсф д.э.н., профессор Тесленко И.Б.

Рецензент: Заместитель генерального

директора по АУБП ООО «СтройСити» Ивсф Нагаев М.П.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании БИЭ

протокол № 8 от «28» 04 2015 года.

Заведующий кафедрой Ивсф д.э.н., профессор Тесленко И.Б.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.05 «Бизнес-информатика»,

протокол № 8 от «28» 04 2015 года.

Председатель комиссии Ивсф д.э.н., профессор Тесленко И.Б.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.2015 года.

Заведующий кафедрой Ивсф

Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2016 года.

Заведующий кафедрой Ивсф

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и  
Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента  
Кафедра «Бизнес-информатика и экономика»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

*И.И. Анфеев*  
И.И. Анфеев 20 15 г.

Основание:  
решение кафедры  
от «08» апреля 2015 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Лидерство и управление командой**

Направление подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика»

Наименование программы подготовки

«Предпринимательство и организация бизнеса в сфере информационных технологий»

Уровень высшего образования - магистратура

## ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и управление командой» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика».

Комплект оценочных средств по дисциплине «Лидерство и управление командой» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональным достижений поэтапным требованиям ОПОП, в том числе рабочей программы дисциплины «Лидерство и управление командой», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине «Лидерство и управление командой» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

- тестирование;
- выполнение практических заданий;
- дискуссии;
- подготовка эссе;
- рейтинг-контроль.

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме:

- контрольных вопросов для проведения зачета.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и общепрофессиональных компетенций:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Лидерство. 1 Общие представления о лидерстве. 2 Личностные качества, поведение и взаимоотношения 3 Ситуационное лидерство	ОК-2, ОПК-2	Выступление по вопросам темы, тесты, задания, доклады, дискуссия, эссе, презентации.

2	Раздел 2. Теории мотивации. 4 Общие представления о мотивации. Теории основанные на потребностях. 5 Научные модели мотивации	ОК-2, ОПК-2	Выступление по вопросам темы, тест, задания, доклады, дискуссия, презентации. эссе.
3	Раздел 3. Команда. 6 Общее представление о командах 7 Ролевая структура команд. Команды менеджеров 8 Команда. Практические аспекты	ОК-2, ОПК-2	Выступление по вопросам темы, тест, задания, доклады, дискуссия, презентации, эссе.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Лидерство и управление командой» при освоении ОПОП по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика»:

ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.		
<b>Знать</b>	<b>Уметь</b>	<b>Владеть</b>
- З1 (ОК-2) основные категории, сущность социальной и этической ответственности за принятые решения	- У1 (ОК-2) выделять и систематизировать основные представления о социальной и этической ответственности за принятые решения	- В1 (ОК-2) подходами к оценке действий в нестандартных ситуациях
ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.		
<b>Знать</b>	<b>Уметь</b>	<b>Владеть</b>
- З1 (ОПК-2) основные принципы и этапы формирования и становления коллектива, учитывая социальные и культурные различия членов коллектива	- У1 (ОПК-2) адекватно реализовывать свои коммуникативные управленческие функции	- В1 (ОПК-2) навыками управления персоналом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

**Описание показателей и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования, описание шкал оценивания**

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Раздел 1. Лидерство. 1. Общие представления о лидерстве.	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 1-3	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса	Зачтено

качества, поведение и взаимоотношения				освоено полностью, без пробелов,	Зачтено
Раздел 1. Лидерство. 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 4-10	необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы,	
Раздел 1. Лидерство. 3. Ситуационное лидерство	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1(ОПК-2)	Вопросы на зачете 11-13	все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены,	
Раздел 2. Теории мотивации. 4. Общие представления о мотивации. Теории основанные на потребностях.	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 14-26	качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	
Раздел 2. Теории мотивации. 5. Научные модели мотивации	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 27-34	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов,	
Раздел 3. Команда. 6. Общее представление о командах	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2)	Вопросы на зачете 35-36	некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы	
Раздел 3. Команда. 7. Ролевая структура команд. Команды менеджеров	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 37,40	недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены,	
Раздел 3. Команда. 8. Команда. Практические аспекты	ОК-2 ОПК-2	З1 (ОК-2) З1 (ОПК-2) У1 (ОК-2) У1 (ОПК-2) В1 (ОК-2) В1 (ОПК-2)	Вопросы на зачете 38-39	качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	

				<p>Оценка «зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки</p>	Зачтено
				<p>Оценка «незачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки</p>	Незачтено

**Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Лидерство и управление командой»**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ: рейтинг-контроль № 1 и 2 по 15 баллов, рейтинг контроль № 3 – 30 баллов, самостоятельная работа

студентов – 30 баллов, посещение занятий – 5 баллов, дополнительные баллы (бонусы) – 5 баллов.

Текущий контроль знаний студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим практические занятия по дисциплине, в следующих формах:

- тестирование;
- защита доклада (презентация);
- выполнение разного рода заданий;
- участие в дискуссии.
- защита эссе и др.

Промежуточный контроль по результатам семестра по дисциплине проходит в форме зачета в 1 семестре, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

### **Тест**

1. Критерием эффективности менеджмента в организации не является
  - а. соотношение прибыли и затрат на управление
  - б. технико-экономические показатели
  - в. степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
  - г. уровень заработной платы руководителя организации
2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
  - а. победу в конфликте
  - б. условия функционирования организации
  - в. размер заработной платы руководителя
  - г. способность оказывать влияние на личность и группы людей
3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_  
лидерство
  - а. неформальное
  - б. формальное
  - в. деструктивное
  - г. харизматическое
4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...
  - а. децентрализация полномочий
  - б. преобладание неформальных коммуникаций
  - в. инициативность
  - г. директивность
5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- а. квалификация и целеустремления работника
- б. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
- в. стабильность его отдачи
- г. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации
- д. все перечисленные

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель

- а. целеустремленность
- б. решительность
- в. настойчивость
- г. инициативность

д. всё перечисленное

7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных

а. всегда

б. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления

в. никогда

г. в случае неразумных решений подчинённых

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации

а. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти

б. «открытые» менеджеры

в. социально активные менеджеры

г. ни один из названных

д. все названные

9. Что такое валентность вознаграждения

а. нерегулярность

б. мера ценности или приоритетности

в. открытость

г. индивидуальная направленность

10. Какие существуют типы лидеров

а. лидеры-организаторы

б. лидеры-инициаторы

в. лидеры-эрудиты

г. все указанные

11. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями

- а. теория влияния
- б. теория личностных качеств
- в. теория великого человека
- г. поведенческая теория

12. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера

- а. высокий интеллект
- б. мотивация власти
- в. самосознание
- г. нет верного ответа

13. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина

- а. методы управления
- б. способ контроля
- в. характер принятия решения
- г. стиль поведения лидера

14. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства

- а. самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- б. самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- в. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- г. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

15. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется

- а. достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- б. забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы

в. выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

г. высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

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

- а. демократическое лидерство
- б. индивидуализированное лидерство
- в. авторитарное лидерство
- г. ситуационное лидерство

17. Перечислите навыки ситуационного лидера

- а. диагностика, гибкость и партнерство
- б. делегирование, поддержка и указание
- в. наставничество, диагностика и поддержка
- г. партнерство, делегирование и гибкость

18. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это

- а. признание
- б. делегирование
- в. мотивация
- г. вмешательство

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

- а. теории Y
- б. эволюционной теории
- в. биологической теории
- г. теории X

20. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает

- а. потребность в безопасности
- б. когнитивные потребности
- в. потребность в признании
- г. эстетические потребности

## Регламент проведения мероприятия и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

### Критерии оценки тестирования студентов

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Правильно выбранный вариант ответа (в случае закрытого теста), правильно вписанный ответ (в случае открытого теста)	0,5 балла за правильный ответ на 1 вопрос

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

#### «Лидерство и управление командой»

#### Рейтинг-контроль №1

Защита и презентация эссе на темы:

1. Лидерство - это искусство побуждать людей делать то, что тебе нужно, по собственному желанию. - Дуайт Д. Эйзенхауэр
2. Тот, кто не научился подчиняться, не может быть хорошим лидером. - Аристотель
3. Хороший руководитель забегает слишком далеко вперед своих последователей. - Теодор Рузвельт.

#### Рейтинг-контроль №2

Подготовить доклад и презентацию на тему:

1. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
2. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
3. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
4. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
5. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.
6. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона – Яго.
7. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта.
8. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
9. Основные организационные элементы замены и нейтрализации Лидерства.

### Рейтинг-контроль №3

Обобщить, сравнить и представить в виде аналитической таблицы теории мотивации:

1. Теория Ф. У. Тейлора.
2. Теория Г. Эмерсона.
3. Теории X и Y Дугласа Мак-Грегора.
4. Социальная модель мотивации.
5. Пирамида Маслоу.
6. Изменение мотивация в течение жизни человека.
7. Рационально-экономическая модель мотивации.
8. Теория ERG Альдерфера.
9. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
10. Теория справедливости.
11. Двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга.

#### **Вопросы для подготовки к практическим занятиям**

##### Раздел 1. Лидерство.

Тема 1. Общие представления о лидерстве.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие лидерства. Функции лидера в современном обществе.
2. Эволюция теорий лидерства.
3. Роль лидера в условиях глобализации рынка.

Тема 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения

Вопросы для обсуждения:

1. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
2. Типы лидерства.
3. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера.

Тема 3: Ситуационное лидерство.

Вопросы для обсуждения:

1. Теория ситуационного лидерства К. Бланшара
2. Навыки ситуационного лидера
3. Стили руководства

## Раздел 2 Теории мотивации.

Тема 4. Общие представления о мотивации. Теории, основанные на потребностях.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие мотивации. Источники мотивации
2. Эволюционные и биологические теории мотивации.
3. Теории мотивации X и Y Дугласа Мак-Грегора
4. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell.
5. Изменение мотивации в течение жизни человека.

Тема 5. Научные модели мотивации

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие мотивации. Источники мотивации
2. Эволюционные и биологические теории мотивации.
3. Теории мотивации X и Y Дугласа Мак-Грегора
4. Пирамида потребностей А.Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell.
5. Изменение мотивации в течение жизни человека.

## Раздел 3 Команда.

Тема 6. Общее представление о командах

Вопросы для обсуждения:

1. Рабочая группа и команда
2. Формирование состава команды
3. Этапы жизненного цикла команды

Тема 7. Ролевая структура команд. Команды менеджеров

Вопросы для обсуждения:

1. Ролевая структура команды. Типология М. Белбина
2. Типология ролевой структуры команды И. Адизеса
3. Типология команд менеджеров

Тема 8. Команда. Практические аспекты

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «конфликт»
2. Подходы к разрешению конфликтов
3. Социально-психологические характеристики личностей участников конфликта

#### 4. Способы разрешения конфликта

##### **Регламент проведения мероприятия и критерии оценивания**

##### **Оценка устного ответа на вопросы**

Опрос студентов учебной группы осуществляется по перечню вопросов по темам практических занятия и вопросов, предложенных к обсуждению. Среднее время обсуждения вопроса - 5-7 мин.

##### **Регламент проведения устного опроса**

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности ответа на каждый вопрос	до 3 мин.
2.	Внесение студентами уточнений и дополнений	до 1 мин.
3.	Дискуссия с участием учебной группы по ответу на вопрос	до 2 мин.
4.	Комментарии преподавателя	до 1 мин.
	Итого продолжительность устного ответа (на один) вопрос)	до 7 мин.

##### **Критерии оценки устных ответов студентов**

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Устный ответ отличается последовательностью, полнотой, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий демонстрирует глубину владения материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.	5
Устный ответ отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.	4
Устный ответ направлен на пересказ содержания проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступающий не владеет пониманием сути излагаемой проблемы	3

##### **Оценка выполнения эссе (рейтинг-контроль №1)**

В целях закрепления практического материала и углубления теоретических знаний по разделам дисциплины «Лидерство и управление командой» предполагается защита и презентация эссе по заданным темам, что позволяет углубить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

##### **Регламент защиты эссе**

Вид работы	Продолжительность
Предел длительности защиты	до 5 мин.
Дискуссия с участием учебной группы по докладу. Ответы докладчика на вопросы	до 3 мин.
Комментарии преподавателя	до 1 мин.
Итого продолжительность защиты эссе	до 9 мин.

### Критерии оценки эссе

Критерии оценивания	Оценка в баллах
1) Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в тексте прослеживается четкое деление на введение, основную часть и заключение; 3) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо-примитивным языком; 6) демонстрирует полное понимание проблемы; 7) все требования, предъявляемые к заданию, выполнены; 8) высокое качество презентации	15
1) Во введении сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 4) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо-примитивным языком; 5) презентация не полностью отражает проблематику вопроса	10
1) Во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; 3) заключение и выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; 4) язык работы в целом не соответствует уровню студенческой работы; 5) презентация отсутствует	5
Эссе не выполнено или не соответствует требованиям, презентация отсутствует	0

### Оценка выступления с докладом (рейтинг-контроль №2)

#### Регламент выступления с докладом и презентацией

Вид работы	Продолжительность
Предел длительности доклада	до 5 мин.
Дискуссия с участием учебной группы по докладу. Ответы докладчика на вопросы	до 3 мин.
Комментарии преподавателя	до 1 мин.
Итого продолжительность доклада (по одному)	до 9 мин.

### Критерии оценки докладов

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	15
Основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении.	10
Имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе.	5
Доклад не выполнен или не соответствует требованиям, презентация отсутствует	0

### **Тематика докладов**

1. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека
2. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств
3. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории
4. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории
5. Эволюция теорий лидерства: теории влияния
6. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений
7. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
29. Типология К. Левина.
30. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
31. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
32. Индивидуальное лидерство.
33. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера.
34. Теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана.
35. Стили эмоционального лидерства, которые вам приходилось использовать, наблюдать?
36. Авторитетный и наставнический стили: общее и различия.
37. Лидерство - обязательный атрибут успешной команды?
38. Навыки ситуационного лидера.
39. Типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
40. Понятие мотивации. Источники мотивации

41. Изменение мотивации в течение жизни человека.
42. Пирамида потребностей А. Маслоу. Иерархия по Flannes и Buell.
43. Разница между мотивацией и удовлетворенностью потребностей
44. Связь потребностей, вознаграждения и мотивации.
45. Психологический контракт, чем он отличается от трудового контракта?
46. Суть метода «кнута и пряника. В каких условиях он может быть использован?
47. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?
48. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?
49. Какие методы мотивации вы бы использовали, чтобы укрепить сотрудничество и улучшить работу в командах?
30. Теории X и Y Мак-Грегора Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?
31. Факторы мотивации Герцберга. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?
32. Теория Э. Мейо: достоинства и недостатки.
33. Теория Г. Эмерсона: сущность, принципы производительности.
38. Теория ERG Альдерфера
39. Теория ожиданий Виктора Врума;
40. Теория справедливости.
41. Теория Портера-Лоулера.
38. Управленческая решетка Р. Блейка и Джин Моутон.
39. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
40. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
41. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
42. Основные составляющие лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла.
43. Суть и применение модели принятия решений Врума - Йеттона – Яго.
44. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта.
45. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
46. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
52. Качества, какими должен обладать человек, чтобы конфликтов не было.
53. Плохое и хорошее в конфликте.
54. Спор – это конфликт? Почему?
55. Конфликт – это недержание эмоций?

56. Конфликт между двумя лицами: может ли туда вступить третий?

### Оценка выполнения заданий (рейтинг-контроль №3)

Регламент выполнения заданий

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения задания	до 5-7 мин.
2.	Внесение исправлений в представленное решение	до 2 мин.
3.	Комментарии преподавателя	до 1 мин.
	Итого (в расчете на одно задание)	до 10 мин.

### Критерии оценки выполнения заданий

Критерии оценивания	Оценка в баллах
Задание выполнено полностью, все критерии отражены и проанализированы	15
Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования критериев	10
Аналитическая таблица имеет незаконченный вид, критерии разработаны частично	5
Задание не выполнено	0

### Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)

Рейтинг-контроль 1	Защита и презентация эссе	До 15 баллов
Рейтинг-контроль 2	Доклад с презентацией	До 15 баллов
Рейтинг контроль 3	Выполнение задания	До 15 баллов
	Выполнение семестрового плана практических занятий	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов

### Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Лидерство и управление командой» на зачете

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет) проводится до экзаменационной сессии. Зачет проводится по вопросам.

Оценка в баллах	Оценка за ответ на зачете	Критерии оценивания компетенций	Уровень освоения компетенций
61 -100 баллов	«Зачтено»	Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций	Пороговый (61-75 баллов), продвинутый (76-90 баллов), высокий (91-100 баллов)
60 и менее баллов	«Незачтено»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой дисциплины	Компетенции не сформированы

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА  
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«Лидерство и управление командой»**

**Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет)**

41. Какие подходы с точки зрения лидерства / менеджмента, более всего и менее всего соответствуют вашей личности. Поясните свой ответ.
42. Опишите самого эффективного лидера из известных вам. Каким образом этот человек приобрел навыки лидера?
43. Почему, по вашему мнению, лишь немногим людям с успехом удается сочетать функции менеджера и лидера? Можно ли утверждать, что человек способен одновременно играть обе эти роли?
44. Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным?
45. Лидерство более связано с людьми, чем менеджмент. Согласны ли вы с этим утверждением?
46. Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?
47. Чем отличаются друг от друга теории личностных качеств и теории поведения?

48. Вы предпочли бы работать с лидером «внимательного» или «инициирующего» стиля поведения? Объясните свою точку зрения.

49. Согласно концепции вертикальных диадных связей, члены группы по-разному реагируют на лидера. Если это так, какой совет вы бы дали лидеру по поводу ориентации на людей и на задания?

50. Как вы относитесь к тому утверждению, что лидер должен налаживать индивидуальные отношения с каждым подчиненным? Каковы преимущества и недостатки этого подхода?

51. Чем отличаются друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана?

52. Что общего в авторитетном и наставническом стиле?

53. Является ли лидерство обязательным атрибутом успешной команды? Объясните свой ответ.

54. Опишите типы потребностей, которые имеет персонал организаций.

55. Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?

56. Что происходит с удовлетворяемой потребностью? Поясните, что обозначает иерархичность потребностей по Маслоу.

57. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?

58. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?

59. Как связаны между собой потребности, вознаграждения и мотивация?

60. Что такое психологический контракт и чем он отличается от трудового контракта?

61. В чем суть методов «кнута и пряника»? В каких условиях он может быть использован? Обоснуйте свой ответ.

62. Какие положения теории подкрепления и теории ожидания позволяют отнести эти концепции к методам «кнута и пряника»?

63. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?

64. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?

65. Определите разницу понятий менеджмент и лидерство.

66. Перечислите основные теоретические направления исследования феномена лидерства.

67. Теория стилей поведения Курта Левина.

68. Основные составляющие эмоционального интеллекта и их приложение к теории лидерства.

69. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон. Перечислите стили и их особенности.

70. Каковы основные составляющие теории ситуационного лидерства (К. Бланшар)?

71. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.

72. Как происходит изменение мотивации в течение жизни человека?

73. Какие недостатки и достоинства имеет социальная теория мотивации?

74. В чем суть двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга?

75. Характеристики команды.

76. Жизненный цикл команды.

77. Неформальные структуры в команде.

78. Типология ролей в команде Белбина.

79. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса

80. Перечислите классические подходы к разрешению конфликтов и их основные подходы.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Лидерство и управление командой» в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>Высокий уровень</b>
74-90	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	<b>Продвинутый уровень</b>

		минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	
61-73	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>Пороговый уровень</b>
Менее 60	«Незачтено»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	<b>Компетенции не сформированы</b>

Разработчик



д.э.н. проф. Тесленко И.Б.