

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 15.09.2023 13:20:27

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ff12d064cf2781953be730df2374d16f3c0ca53660fc6

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Лидерство и управление командой»

Цель преподавания дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование системы знаний, умений и навыков в области лидерства и управления командой для обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом и достижения целей организации

Задачи изучения дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ лидерства и управления командой; развить современное научное представление о методах управления командой;
- научить анализировать и оценивать социально-экономические процессы и явления для совершенствования процессов управления командой и достижения целей развития организации;
- дать практические рекомендации по формированию, управлению развитием и оценке эффективности деятельности команды;
- сформировать устойчивые навыки реализации теоретических и прикладных знаний в образовательной и профессиональной практической деятельности экономиста-менеджера.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды

УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики

ПК-8.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики

Разделы дисциплины

Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации. Лидерство и командообразование. Управление формированием команды. Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды. Управление развитием команды

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
экономики и менеджмента
(наименование ф-та полностью)

 Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)

« 15 » 06 20 11 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление командой

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)



форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 20 11

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 20 «22» 06 20 21 г.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Бессонова Е.А.
Разработчик программы
к.т.н. _____  Томакова И.А.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки _____  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 14 «1» 03 20 23 г., на заседании кафедры ЖчА.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование системы знаний, умений и навыков в области лидерства и управления командой для обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом и достижения целей организации

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ лидерства и управления командой; развить современное научное представление о методах управления командой;
- научить анализировать и оценивать социально-экономические процессы и явления для совершенствования процессов управления командой и достижения целей развития организации;
- дать практические рекомендации по формированию, управлению развитием и оценке эффективности деятельности команды;
- сформировать устойчивые навыки реализации теоретических и прикладных знаний в образовательной и профессиональной практической деятельности экономиста-менеджера.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---|---|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, Владеть: практическими |

| Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) | | Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной | Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций |
|--|--------------------------|--|--|
| код компетенции | наименование компетенции | | |
| | | | навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели |
| | | УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды | Знать: особенности поведения членов команды Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли Владеть: навыками работы в команде, учитывающими особенности поведения других членов команды |
| | | УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата |
| | | УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других |

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---|---|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| | | | <p>членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели</p> |
| | | <p>УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p> | <p>Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности за общий результат</p> <p>Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат</p> <p>Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности за общий результат</p> |
| ПК-8 | Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | <p>ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> | <p>Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> <p>Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> <p>Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> |

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---------------------------------|--|---|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| | | ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики |
| | | ПК-8.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики |

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Лидерство и управление командой» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов |
|---|------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 36,1 |
| в том числе: | |
| лекции | 18 |
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 18 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 35,9 |
| Контроль (подготовка к экзамену) | 0 |
| Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР) | 0,1 |
| в том числе: | |
| зачет | 0,1 |
| зачет с оценкой | не предусмотрен |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрена |
| экзамен (включая консультацию перед экзаменом) | не предусмотрен |

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов организации лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации |
| 2 | Лидерство и командообразование | Теории лидерства. Единоличное лидерство. Командное лидерство. Сравнение единоличного и командного лидера. Формирование эффективного командного лидерства. Технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии. Учет психологических особенностей личности в команде. Особенности управления персоналом в различных отраслях и сферах деятельности. Навыки, необходимые специалистам в эпоху диджитализации (Digital skills). Методы формирования проектных команд. Проблемы формирования команды. Использование инструментов управления человеческими ресурсами в командообразовании. |
| 3 | Управление формированием команды | Планирование управления персоналом. Определение потребности в персонале с учетом квалификационных требований. Отличительные характеристики проектной команды. Положительная экспансивность команды. Система распределения ролей. Самонастройка и гибкость команды. Преимущества командной работы. Логика тимбилдинга. Создание ядра команды. Формирование стратегии команды. Разработка плана набора персонала в проект. Привлечение (набор) персонала для работы в команде. Разработка плана развития персонала в команде. Разработка системы мотивации персонала в команде. Согласование планов по управлению персоналом с заинтересованными лицами проекта. Подбор участников и распределение ролей. Кадровый документооборот в процессе формирования и развития команды. Разработка политики, регламентов, положений, должностных инструкций в управлении командообразованием. |

| | | |
|---|--|---|
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | Командная роль и проектная функция. Распределение ролей и процесс распределения функций. Методы оценки членов команды на соответствие ролям. Формирование эффективных коммуникаций в работе команды проекта. Определение принципов работы в команде проекта и обеспечение следования им. Обеспечение размещения членов команды проекта в одном помещении. Урегулирование конфликтов в команде проекта. Обеспечение публичного признания достижений членов команды проекта. Управление удаленными командами. Управление талантами в условиях цифровизации. Командный дух как чувство единения, общности и принадлежности к группе. Проблемы формирования командного духа. Методы мотивации и демотивации. Формирование и развитие системы мотивации персонала в проекте. Управление вовлеченностью персонала в реализацию проекта. Групповая динамика в команде проекта. |
| 5 | Управление развитием команды | Обеспечение обучения команды проекта. Оценка эффективности работы команды проекта. Корректировка планов управления персоналом в проекте. Оценка эффективности мероприятий по развитию и управлению командой проекта. Развитие команды на различных этапах жизненного цикла проекта. Команда на предпроектной стадии. Системный анализ, научные исследования, обоснование идеи и ее инновационности. Формирование команды на проектной стадии. Создание проектной документации и промышленное освоение изделия. Опытное производство и (или) промышленное освоение изделия. Постпроектная стадия. Коммерциализация, массовое (серийное) производство, эксплуатация. Разработка и реализация плана прекращения работы персонала в проекте. |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

| № | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) | Компетенции |
|---|--|-------------------|--------|-------|-------------------------------|--|--|
| | | лек, час | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 2 | | 1 | У- 1, 2, 3, 4, 7 МУ-1,2 | С2, Т4, Р4 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|-----|--|------------------|--|
| 2 | Лидерство и командообразование | 4 | | 2,3 | У-1, 2, 3, 4, 5 МУ-1, 2 | С6, Т8, Р8 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 3 | Управление формированием команды | 4 | | 4,5 | У-1, 2, 3, 4, 6, 11, 12 МУ-1, 2 | С10, Т12, Р12 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 4 | | 6,7 | У- 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 МУ-1, 2 | С14, Т16, Р16 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 5 | Управление развитием команды | 4 | | 8,9 | У- 1, 2, 3, 4, 5, 7 МУ-1, 2 | С18, Т18, Р18 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

| № | Наименование практического занятия | Объем, час. |
|-------|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 2 |
| 2 | Лидерство и командообразование | 4 |
| 3 | Управление формированием команды | 4 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 4 |
| 5 | Управление развитием команды | 4 |
| Итого | | 18 |

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

| № | Наименование раздела (темы) дисциплины | Срок выполнения | Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час |
|-------|--|-----------------|---|
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 4 неделя | 5 |
| 2 | Лидерство и командообразование | 8 неделя | 5 |
| 3 | Управление формированием команды | 12 неделя | 5 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 16 неделя | 5 |
| 5 | Управление развитием команды | 18 неделя | 15,9 |
| Итого | | | 35,9 |

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - тем рефератов;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и

методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии.

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами ООО «Контакт-Центр ГРАН».

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

| № п/п | Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час. |
|-------|---|---|-------------|
| 1. | Лидерство и командообразование (лекция) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| 2. | Лидерство и командообразование (практическое занятие) | Мозговой штурм | 2 |
| 3. | Управление формированием команды (лекция) | Лекция - дискуссия | 2 |
| 4. | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды (практическое занятие) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| 5 | Управление развитием команды (лекция) | Мозговой штурм | 2 |
| 6 | Управление развитием команды (практическое занятие) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| Итого | | | 12 |

6.2 Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы;

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

| Компетенция | Этапы формирования | | |
|---|---|--|---|
| | начальный | основной | завершающий |
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Культура речи и деловое общение Социология Корпоративная культура | Корпоративные кадровые стратегии Учебная ознакомительная практика Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика | Лидерство и управление командой Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

| | | | |
|---|------------------------|--|---|
| ПК-8 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | Корпоративная культура | Документационное обеспечение управления персоналом | Корпоративная социальная политика Управление вовлеченностью персонала Внешний и внутренний PR Лидерство и управление командой Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
|---|------------------------|--|---|

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п. 7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|---|---|---|--|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| УК-3/ начальный, основной | УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне Владеть: | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничеств | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничеств а для достижения поставленной цели на высоком уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничеств |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | практическими навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне | а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне | а для достижения поставленной цели на высоком уровне Владеть: практическими навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на высоком уровне |
| | УК3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды | Знать: особенности поведения членов команды на пороговом уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на пороговом уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающими особенности поведения других членов команды на пороговом уровне | Знать: особенности поведения членов команды на продвинутом уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на продвинутом уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающим | Знать: особенности поведения членов команды на высоком уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на высоком уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающим |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|---|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | и особенности поведения других членов команды на продвинутом уровне | и особенности поведения других членов команды на высоком уровне |
| | УК 3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата на пороговом уровне Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на пороговом уровне Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата на пороговом уровне | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата на продвинутом уровне Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата на высоком уровне Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на высоком уровне Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|---|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | планирования своих действий для достижения заданного результата на продвинутом уровне | планирования своих действий для достижения заданного результата на высоком уровне |
| | УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом уровне Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на высоком уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на высоком уровне Владеть: практическими навыками |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|---|---|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | уровне | обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне | обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на высоком уровне |
| | УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности за общий результат на пороговом уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на пороговом уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности за общий результат на пороговом уровне | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности и за общий результат на продвинутом уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности и за общий результат на высоком уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на высоком уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|---|---|--|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | командной работы, формирования личной ответственности и за общий результат на продвинутом уровне | командной работы, формирования личной ответственности и за общий результат на высоком уровне |
| ПК-8 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на продвинутом уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на высоком уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на высоком уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|---|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | продвинутом уровне | высоком уровне |
| | ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на высоком уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на высоком уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | корпоративной социальной политики на продвинутом уровне | корпоративной социальной политики на высоком уровне |
| | ПК-8.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне |

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|--|--|---------------------------------------|--------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 1-10 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 1-11 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 2 | Лидерство и командообразование | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 11-20 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 12-24 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 3 | Управление формированием команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 21-30 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 25-36 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 31-40 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 37-48 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 5 | Управление развитием команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 41-50 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 49-60 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 2 «Лидерство и командообразование»

- 1 Теории лидерства. Единоличное лидерство. Командное лидерство.
- 2 Сравнение единоличного и командного лидера. Формирование эффективного командного лидерства.
- 3 Технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии.
- 4 Учет психологических особенностей личности в команде.
- 5 Особенности управления персоналом в различных отраслях и сферах деятельности. Навыки, необходимые специалистам в эпоху диджитализации (Digital skills).
- 6 Методы формирования проектных команд. Проблемы формирования команды.
- 7 Использование инструментов управления человеческими ресурсами в командообразовании.

Тест по разделу (теме) 2 «Лидерство и командообразование»

1 Что из нижеперечисленного характеризует командного лидера:

- а) умение распределять роли;
- б) харизма;
- в) либерализм;
- г) консерватизм.

2 Работа в команде имеет следующее преимущество:

- а) повышает креативность;
- б) снижает время на принятие решений;
- в) упрощает процесс распределения прибыли;
- г) снижает затраты.

3 Что разрушает командный дух?

4 Установите последовательность теорий лидерства:

- а) вероятностная модель эффективного лидерства;
- б) модель «путь-цель» Т. Митчелла и Р. Хауса;
- в) модель жизненного цикла руководителя П. Херши и К. Бланшара;
- г) двухстадийная атрибуционная модель лидерства.

5 Установите соответствие между типами конфликтов и их содержанием.

| | |
|-----------------|--|
| 1 межличностный | а) конфликт, при котором противостояние или столкновение 2-ух или более структурных подразделений в организации, порождаются |
|-----------------|--|

| | |
|-----------------------------|--|
| | различиями во взглядах и интересах |
| 2 внутриличностный | б) конфликт, являющийся суммой межличностных конфликтов |
| 3 межгрупповой | в) взаимные враждебные осознанные действия между партнерами по общению или взаимодействию |
| 4 внутригрупповой | г) затянувшееся противостояние различных структур внутреннего мира человека, отражающее его противоречивые связи с внешним миром и препятствующие принятию решений |
| 5 между личностью и группой | д) противоречие в системе человеческих взаимоотношений, эти противоречия отличаются усилением интересов противоположных субъектов, а также тенденций индивидов и социальных групп. |

Тематика рефератов

- 1 Совершенствование методов управления командой
- 2 Управление эффективностью команды
- 3 Управление мотивацией проектной команды
- 4 Управление конфликтами в команде
- 5 Разработка и реализация стратегии управления командой
- 6 Совершенствование кадрового документооборота в управлении командой
- 7 Организация системы стимулирования и мотивации команды
- 8 Стратегии лидерства в управлении командой
- 9 Управление процессами командообразования (в различных отраслях и сферах деятельности – по выбору студента)
- 10 Стили и методы управления командой

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в

себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме

1 Выберите правильный ответ для продолжения фразы: «Низкая экспансивность в группе...»:

- а) мешает сформировать команду;
- б) способствует формированию команды;
- в) не имеет отношения к формированию команды;
- г) выступает фактором объединения членов группы для достижения целей проекта.

2 Выберите правильное определение понятия «тимбилдинг»:

- а) процесс сознательного построения команды, предполагающий подбор участников и распределение ролей;
- б) модель развития управляемого объекта;
- в) процесс построения системы мотивации и стимулирования в команде проекта;
- г) процесс подбора, отбора и найма персонала для работы в проекте.

Задание в открытой форме

1 Дайте определение понятия «командный дух»?

2 Дайте определение понятия «ядро команды»?

Задание на установление правильной последовательности

1 Установите последовательность процесса формирования проектной команды:

- а) формирование стратегии команды;
- б) формирование командного духа и субкультуры команды.
- г) создание ядра команды;
- д) подбор участников и распределение ролей.

2. Установите последовательность жизненного цикла проекта в сфере информационных технологий адекватного развитию проектной команды.

- а) создание проектной документации и промышленное освоение изделия;
- б) коммерциализация, массовое (серийное) производство, эксплуатация;
- в) опытное производство и (или) промышленное освоение изделия;
- г) системный анализ, научные исследования, обоснование идеи и ее инновационности.

Задание на установление соответствия

1 Установите соответствие преимуществ личной и командной работы.

- а) Личная работа
- б) Командная работа
- 1) Экономия времени
- 2) Успех – личный успех
- 3) Нет проблем, связанных с коммуникациями
- 4) Сохраняется полный контроль
- 5) Возможность услышать критику
- 6) Разделение труда
- 7) Использование творческого и инновационного потенциала всех
- 8) Наличие поддержки.
- 9) Синергетический эффект

| а) | б) |
|----|----|
| | |

2 Установите соответствие между понятиями и раскрытием их содержания.

| | |
|-------------|---|
| 1 тимскилс | а) метод активного обучения сотрудников, для достижения конкретных целей, улучшения процесса взаимодействия между членами коллектива, достижения высоких результатов деятельности организации |
| 2 тимспирит | б) мероприятия развлекательного характера, которые укрепляют связи между сотрудниками и командный дух |
| 3 командный | г) совокупность последовательных управленческих действий и трансляция принципов командной работы на всю глубину |

| | |
|-----------------|---|
| тренинг | структурных уровней организации, направленных на формирование и развитие у сотрудников навыков командной работы |
| 4 тимбилдинг | д) формирование и развитие у сотрудников организации навыков командной работы |

Компетентностно-ориентированная задача

Спроектируйте самостоятельно команду из 4-7 человек. Определите ее цель. Распределите роли в своей команде на основе ваших личных представлений о темпераменте и типе мышления ваших коллег. Проверьте результаты индивидуального тестирования по двум опросникам (личный опросник Айзенка и опросник «СМ») своих коллег, включенных вами в команду, на соответствие спроектированных вами для них функций в команде полученным результатам тестов. Сделайте выводы о соответствии или несоответствии командных ролей, а также о необходимости дальнейших корректировок в ролевой структуре вашей «команды мечты». Скорректируйте ролевую структуру «команды мечты» вашего проекта в соответствии с полученными данными. Составьте матрицу распределения ответственности (матрицу RACI).

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|--|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Практическое занятие №1 (Сущность социального лидерства как базового | 2 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное | 6 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание |

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|--|------------------|---|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| элемента групповой организации) | | знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | | материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №2 (Лидерство и командообразование) | 2 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 6 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №3 (Управление формированием команды) | 2 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 6 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №4 (Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды моделирования) | 2 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 6 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №5 (Управление развитием команды) | 2 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 6 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| СРС | 14 | | 18 | |
| Итого | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | | 16 | |
| Зачет | 0 | | 36 | |
| Итого | 24 | | 100 | |

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,

- задание на установление соответствия – 2 балла,
 - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения 25.09.2020) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2 Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. - 132 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> (дата обращения 24.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве : учебник / М. Райли. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 191 с. - (Зарубежный учебник). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557>. – Текст: электронный.

2. Журавлев, Анатолий Лактионович. Социальная психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников ; ред. А. Л. Журавлев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Форум, 2018. - 496 с. - Текст : непосредственный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Лидерство и управление командой : методические рекомендации для практической работы направления подготовки 38.04.05 Бизнес-информатика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. А. Г. Варфоломеев. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 24 с. – Текст: электронный.

2. Лидерство и управление командой : методические рекомендации для самостоятельной работы для студентов направления 38.04.05 Бизнес-информатика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. А. Г. Варфоломеев. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 29 с. - Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы экономики,
- Маркетинг в России и за рубежом,

Менеджмент в России и за рубежом,
Экономист.

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

1. <http://www.trudohrana.ru> - Портал профессионального сообщества специалистов по охране труда.
2. <http://ohranatruda.ru> – Информационный портал «Охрана труда в России».
3. <http://www.rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
4. <http://biblioclub.ru> - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
5. <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Лидерство и управление командой» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Лидерство и управление командой»: конспектирование

учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Корпоративная культура» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Лидерство и управление командой» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice
операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор

inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге Draper Diplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

| Номер изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|-----------------|----------------|------------|----------------|-------|---------------|------|--|
| | измененных | замененных | аннулированных | новых | | | |
| | | | | | | | |

МИНОБРНАУКИ РОССИИ


Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 25 » 06 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление командой

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)



форма обучения очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 20 21

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 20 «22» 06 20 21 г.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Бессонова Е.А.
Разработчик программы
к.т.н. _____  Томакова И.А.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки _____  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 14 «1» 03 20 23 г., на заседании кафедры ЖчА.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование системы знаний, умений и навыков в области лидерства и управления командой для обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом и достижения целей организации

1.3 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ лидерства и управления командой; развить современное научное представление о методах управления командой;
- научить анализировать и оценивать социально-экономические процессы и явления для совершенствования процессов управления командой и достижения целей развития организации;
- дать практические рекомендации по формированию, управлению развитием и оценке эффективности деятельности команды;
- сформировать устойчивые навыки реализации теоретических и прикладных знаний в образовательной и профессиональной практической деятельности экономиста-менеджера.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---|---|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, Владеть: практическими |

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---------------------------------|--|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| | | | навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели |
| | | УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды | Знать: особенности поведения членов команды Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли Владеть: навыками работы в команде, учитывающими особенности поведения других членов команды |
| | | УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата |
| | | УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других |

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---|---|--|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| | | | <p>членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели</p> |
| | | <p>УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p> | <p>Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности за общий результат</p> <p>Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат</p> <p>Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности за общий результат</p> |
| ПК-8 | Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | <p>ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> | <p>Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> <p>Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> <p>Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой</p> |

| <i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i> | | <i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i> | <i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i> |
|---|---------------------------------|--|---|
| <i>код компетенции</i> | <i>наименование компетенции</i> | | |
| | | ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики |
| | | ПК-8.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики |

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Лидерство и управление командой» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов |
|---|------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 16,1 |
| в том числе: | |
| лекции | 8 |
| лабораторные занятия | 0 |
| практические занятия | 8 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 87,9 |
| Контроль (подготовка к экзамену) | 4 |
| Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР) | 0,1 |
| в том числе: | |
| зачет | 0,1 |
| зачет с оценкой | не предусмотрен |
| курсовая работа (проект) | не предусмотрена |
| экзамен (включая консультацию перед экзаменом) | не предусмотрен |

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов организации лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации |
| 2 | Лидерство и командообразование | Теории лидерства. Единоличное лидерство. Командное лидерство. Сравнение единоличного и командного лидера. Формирование эффективного командного лидерства. Технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии. Учет психологических особенностей личности в команде. Особенности управления персоналом в различных отраслях и сферах деятельности. Навыки, необходимые специалистам в эпоху диджитализации (Digital skills). Методы формирования проектных команд. Проблемы формирования команды. Использование инструментов управления человеческими ресурсами в командообразовании. |
| 3 | Управление формированием команды | Планирование управления персоналом. Определение потребности в персонале с учетом квалификационных требований. Отличительные характеристики проектной команды. Положительная экспансивность команды. Система распределения ролей. Самонастройка и гибкость команды. Преимущества командной работы. Логика тимбилдинга. Создание ядра команды. Формирование стратегии команды. Разработка плана набора персонала в проект. Привлечение (набор) персонала для работы в команде. Разработка плана развития персонала в команде. Разработка системы мотивации персонала в команде. Согласование планов по управлению персоналом с заинтересованными лицами проекта. Подбор участников и распределение ролей. Кадровый документооборот в процессе формирования и развития команды. Разработка политики, регламентов, положений, должностных инструкций в управлении командообразованием. |

| | | |
|---|--|---|
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | Командная роль и проектная функция. Распределение ролей и процесс распределения функций. Методы оценки членов команды на соответствие ролям. Формирование эффективных коммуникаций в работе команды проекта. Определение принципов работы в команде проекта и обеспечение следования им. Обеспечение размещения членов команды проекта в одном помещении. Урегулирование конфликтов в команде проекта. Обеспечение публичного признания достижений членов команды проекта. Управление удаленными командами. Управление талантами в условиях цифровизации. Командный дух как чувство единения, общности и принадлежности к группе. Проблемы формирования командного духа. Методы мотивации и демотивации. Формирование и развитие системы мотивации персонала в проекте. Управление вовлеченностью персонала в реализацию проекта. Групповая динамика в команде проекта. |
| 5 | Управление развитием команды | Обеспечение обучения команды проекта. Оценка эффективности работы команды проекта. Корректировка планов управления персоналом в проекте. Оценка эффективности мероприятий по развитию и управлению командой проекта. Развитие команды на различных этапах жизненного цикла проекта. Команда на предпроектной стадии. Системный анализ, научные исследования, обоснование идеи и ее инновационности. Формирование команды на проектной стадии. Создание проектной документации и промышленное освоение изделия. Опытное производство и (или) промышленное освоение изделия. Постпроектная стадия. Коммерциализация, массовое (серийное) производство, эксплуатация. Разработка и реализация плана прекращения работы персонала в проекте. |

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

| № | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | Учебно-методические материалы | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) | Компетенции |
|---|--|-------------------|--------|-------|-------------------------------|--|--|
| | | лек, час | № лаб. | № пр. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 1 | | 1 | У- 1, 2, 3, 4, 7 МУ-1,2 | С2, Т4, Р4 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|-----|--|------------------|--|
| 2 | Лидерство и командообразование | 1 | | 2,3 | У-1, 2, 3, 4, 5 МУ-1, 2 | С6, Т8, Р8 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 3 | Управление формированием команды | 2 | | 4,5 | У-1, 2, 3, 4, 6, 11, 12 МУ-1, 2 | С10, Т12, Р12 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 2 | | 6,7 | У- 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 МУ-1, 2 | С14, Т16, Р16 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |
| 5 | Управление развитием команды | 2 | | 8,9 | У- 1, 2, 3, 4, 5, 7 МУ-1, 2 | С18, Т18, Р18 | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 |

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

| № | Наименование практического занятия | Объем, час. |
|-------|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 1 |
| 2 | Лидерство и командообразование | 1 |
| 3 | Управление формированием команды | 2 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 2 |
| 5 | Управление развитием команды | 2 |
| Итого | | 8 |

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

| № | Наименование раздела (темы) дисциплины | Срок выполнения | Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час |
|-------|--|-----------------|---|
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 4 неделя | 15 |
| 2 | Лидерство и командообразование | 8 неделя | 15 |
| 3 | Управление формированием команды | 12 неделя | 15 |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | 16 неделя | 15 |
| 5 | Управление развитием команды | 18 неделя | 27,9 |
| Итого | | | 87,9 |

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - тем рефератов;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и

методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии.

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами ООО «Контакт-Центр ГРАН».

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

| № п/п | Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Объем, час. |
|-------|---|---|-------------|
| 1. | Лидерство и командообразование (лекция) | Разбор конкретных ситуаций | 2 |
| 2. | Лидерство и командообразование (практическое занятие) | Мозговой штурм | 2 |
| Итого | | | 4 |

6.2 Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей,

причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы;

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

| Компетенция | Этапы формирования | | |
|---|---|--|---|
| | начальный | основной | завершающий |
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Культура речи и деловое общение Социология Корпоративная культура | Корпоративные кадровые стратегии Учебная ознакомительная практика Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика | Лидерство и управление командой Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
| ПК-8 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | Корпоративная культура | Документационное обеспечение управления персоналом | Корпоративная социальная политика Управление вовлеченностью персонала Внешний и внутренний PR Лидерство и управление |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | командой Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
|--|--|--|--|

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п. 7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|---|---|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| УК-3/ начальный, основной | УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне Владеть: практическими навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели на пороговом уровне | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками определения | Знать: роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на высоком уровне Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на высоком уровне Владеть: практическими навыками определения |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на продвинутом уровне | своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества а для достижения поставленной цели на высоком уровне |
| | УК3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды | Знать: особенности поведения членов команды на пороговом уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на пороговом уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающими особенности поведения других членов команды на пороговом уровне | Знать: особенности поведения членов команды на продвинутом уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на продвинутом уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающим и особенности поведения других членов команды на продвинутом уровне | Знать: особенности поведения членов команды на высоком уровне Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли на высоком уровне Владеть: навыками работы в команде, учитывающим и особенности поведения других членов команды на высоком уровне |
| | УК 3.3 Анализирует возможные последствия | Знать: возможные последствия личных действий и планирует свои | Знать: возможные последствия личных | Знать: возможные последствия личных |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата | <p>действия для достижения заданного результата на пороговом уровне</p> <p>Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на пороговом уровне</p> <p>Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата на пороговом уровне</p> | <p>действий и планирует свои действия для достижения заданного результата на продвинутом уровне</p> <p>Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на продвинутом уровне</p> <p>Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата на продвинутом уровне</p> | <p>действий и планирует свои действия для достижения заданного результата на высоком уровне</p> <p>Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата на высоком уровне</p> <p>Владеть: практическими навыками анализа возможных последствий личных действий для планирования своих действий для достижения заданного результата на высоком уровне</p> |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом уровне Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на пороговом уровне | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов | Знать: основы коммуникаций по обмену знаниями и опытом с членами команды, критерии оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели на высоком уровне Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели на высоком уровне Владеть: практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|---|---|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | команды для достижения поставленной цели на продвинутом уровне | команды для достижения поставленной цели на высоком уровне |
| | УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности за общий результат на пороговом уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на пороговом уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности за общий результат на пороговом уровне | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности и за общий результат на продвинутом уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности и за общий результат на продвинутом уровне | Знать: нормы и правила командной работы, основы личной ответственности и за общий результат на высоком уровне Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат на высоком уровне Владеть: практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, формирования личной ответственности и за общий результат на высоком уровне |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|---|---|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | уровне | уровне |
| ПК-8 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики | ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на пороговом уровне | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на продвинутом уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на продвинутом уровне | Знать: основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на высоком уровне Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на высоком уровне Владеть: практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой на высоком уровне |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|---|---|---|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо) | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики на пороговом уровне | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики на продвинутом уровне | Знать: критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на высоком уровне Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики на высоком уровне Владеть: практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики на высоком уровне |

| Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1) | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Пороговый уровень («удовлетворительно») | Продвинутый уровень (хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | уровне | уровне |
| | ПК-8.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на пороговом уровне | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на продвинутом уровне | Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне Владеть: практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики на высоком уровне |

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|--|--|---------------------------------------|--------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 1-10 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 1-11 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 2 | Лидерство и командообразование | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 11-20 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 12-24 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 3 | Управление формированием команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 21-30 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 25-36 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 4 | Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 31-40 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 37-48 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |
| 5 | Управление развитием команды | УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 ПК-8.1 ПК-8.2 ПК-8.3 | Лекция Практическое занятие СРС | Семинар | 41-50 | Согласно табл.7.2 |
| | | | | Тест | 49-60 | |
| | | | | Реферат | 1-20 | |

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 2 «Лидерство и командообразование»

- 1 Теории лидерства. Единоличное лидерство. Командное лидерство.
- 2 Сравнение единоличного и командного лидера. Формирование эффективного командного лидерства.
- 3 Технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии.
- 4 Учет психологических особенностей личности в команде.
- 5 Особенности управления персоналом в различных отраслях и сферах деятельности. Навыки, необходимые специалистам в эпоху диджитализации (Digital skills).
- 6 Методы формирования проектных команд. Проблемы формирования команды.
- 7 Использование инструментов управления человеческими ресурсами в командообразовании.

Тест по разделу (теме) 2 «Лидерство и командообразование»

1 Что из нижеперечисленного характеризует командного лидера:

- а) умение распределять роли;
- б) харизма;
- в) либерализм;
- г) консерватизм.

2 Работа в команде имеет следующее преимущество:

- а) повышает креативность;
- б) снижает время на принятие решений;
- в) упрощает процесс распределения прибыли;
- г) снижает затраты.

3 Что разрушает командный дух?

4 Установите последовательность теорий лидерства:

- а) вероятностная модель эффективного лидерства;
- б) модель «путь-цель» Т. Митчелла и Р. Хауса;
- в) модель жизненного цикла руководителя П. Херши и К. Бланшара;
- г) двухстадийная атрибуционная модель лидерства.

5 Установите соответствие между типами конфликтов и их содержанием.

| | |
|-----------------|---|
| 1 межличностный | а) конфликт, при котором противостояние или столкновение 2-ух или более структурных подразделений в организации, порождаются различиями во взглядах и интересах |
|-----------------|---|

| | |
|-----------------------------|--|
| 2 внутриличностный | б) конфликт, являющийся суммой межличностных конфликтов |
| 3 межгрупповой | в) взаимные враждебные осознанные действия между партнерами по общению или взаимодействию |
| 4 внутригрупповой | г) затянувшееся противостояние различных структур внутреннего мира человека, отражающее его противоречивые связи с внешним миром и препятствующие принятию решений |
| 5 между личностью и группой | д) противоречие в системе человеческих взаимоотношений, эти противоречия отличаются усилением интересов противоположных субъектов, а также тенденций индивидов и социальных групп. |

Тематика рефератов

- 1 Совершенствование методов управления командой
- 2 Управление эффективностью команды
- 3 Управление мотивацией проектной команды
- 4 Управление конфликтами в команде
- 5 Разработка и реализация стратегии управления командой
- 6 Совершенствование кадрового документооборота в управлении командой
- 7 Организация системы стимулирования и мотивации команды
- 8 Стратегии лидерства в управлении командой
- 9 Управление процессами командообразования (в различных отраслях и сферах деятельности – по выбору студента)
- 10 Стили и методы управления командой

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на

бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме

1 Выберите правильный ответ для продолжения фразы: «Низкая экспансивность в группе...»:

- а) мешает сформировать команду;
- б) способствует формированию команды;
- в) не имеет отношения к формированию команды;
- г) выступает фактором объединения членов группы для достижения целей проекта.

2 Выберите правильное определение понятия «тимбилдинг»:

- а) процесс сознательного построения команды, предполагающий подбор участников и распределение ролей;
- б) модель развития управляемого объекта;
- в) процесс построения системы мотивации и стимулирования в команде проекта;
- г) процесс подбора, отбора и найма персонала для работы в проекте.

Задание в открытой форме

1 Дайте определение понятия «командный дух»?

2 Дайте определение понятия «ядро команды»?

Задание на установление правильной последовательности

1 Установите последовательность процесса формирования проектной команды:

- а) формирование стратегии команды;
- б) формирование командного духа и субкультуры команды.
- г) создание ядра команды;
- д) подбор участников и распределение ролей.

2. Установите последовательность жизненного цикла проекта в сфере информационных технологий адекватного развитию проектной команды.

- а) создание проектной документации и промышленное освоение изделия;
- б) коммерциализация, массовое (серийное) производство, эксплуатация;
- в) опытное производство и (или) промышленное освоение изделия;
- г) системный анализ, научные исследования, обоснование идеи и ее инновационности.

Задание на установление соответствия

1 Установите соответствие преимуществ личной и командной работы.

- а) Личная работа
- б) Командная работа
- 1) Экономия времени
- 2) Успех – личный успех
- 3) Нет проблем, связанных с коммуникациями
- 4) Сохраняется полный контроль
- 5) Возможность услышать критику
- 6) Разделение труда
- 7) Использование творческого и инновационного потенциала всех
- 8) Наличие поддержки.
- 9) Синергетический эффект

| а) | б) |
|----|----|
| | |

2 Установите соответствие между понятиями и раскрытием их содержания.

| | |
|---------------------|---|
| 1 тимскилс | а) метод активного обучения сотрудников, для достижения конкретных целей, улучшения процесса взаимодействия между членами коллектива, достижения высоких результатов деятельности организации |
| 2 тимспирит | б) мероприятия развлекательного характера, которые укрепляют связи между сотрудниками и командный дух |
| 3 командный тренинг | г) совокупность последовательных управленческих действий и трансляция принципов командной работы на всю глубину структурных уровней организации, направленных на |

| | |
|-----------------|---|
| | формирование и развитие у сотрудников навыков командной работы |
| 4 тимбилдинг | д) формирование и развитие у сотрудников организации навыков командной работы |

Компетентностно-ориентированная задача

Спроектируйте самостоятельно команду из 4-7 человек. Определите ее цель. Распределите роли в своей команде на основе ваших личных представлений о темпераменте и типе мышления ваших коллег. Проверьте результаты индивидуального тестирования по двум опросникам (личностный опросник Айзенка и опросник «СМ») своих коллег, включенных вами в команду, на соответствие спроектированных вами для них функций в команде полученным результатам тестов. Сделайте выводы о соответствии или несоответствии командных ролей, а также о необходимости дальнейших корректировок в ролевой структуре вашей «команды мечты». Скорректируйте ролевую структуру «команды мечты» вашего проекта в соответствии с полученными данными. Составьте матрицу распределения ответственности (матрицу RACI).

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|--|------------------|--|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Практическое занятие №1 (Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации) | 1 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны | 4 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные |

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|---|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | | ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №2 (Лидерство и командообразование) | 1 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 5 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №3 (Управление формированием команды) | 1 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 4 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №4 (Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды моделирования) | 1 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 4 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| Практическое занятие №5 (Управление развитием команды) | 1 | В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста. | 4 | В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста. |
| СРС | 4 | | 16 | |
| Итого | 9 | | 36 | |
| Посещаемость | 0 | | 14 | |
| Зачет | 0 | | 60 | |
| Итого | 9 | | 100 | |

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,

– решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения 25.09.2020) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2 Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. - 132 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> (дата обращения 24.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

3. Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве : учебник / М. Райли. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 191 с. - (Зарубежный учебник). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557>. – Текст: электронный.

4. Журавлев, Анатолий Лактионович. Социальная психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников ; ред. А. Л. Журавлев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Форум, 2018. - 496 с. - Текст : непосредственный.

8.3 Перечень методических указаний

1 Лидерство и управление командой : методические рекомендации для практической работы направления подготовки 38.04.05 Бизнес-информатика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. А. Г. Варфоломеев. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 24 с. – Текст: электронный.

2 Лидерство и управление командой : методические рекомендации для самостоятельной работы для студентов направления 38.04.05 Бизнес-информатика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. А. Г. Варфоломеев. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 29 с. - Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы экономики,
Маркетинг в России и за рубежом,
Менеджмент в России и за рубежом,
Экономист.

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

1 <http://www.trudohrana.ru> - Портал профессионального сообщества специалистов по охране труда.

2 <http://ohranatruda.ru> – Информационный портал «Охрана труда в России».

3 <http://www.rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.

4 <http://biblioclub.ru> - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».

5 <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Лидерство и управление командой» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Лидерство и управление командой»: конспектирование

учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Корпоративная культура» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Лидерство и управление командой» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice
операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра

(проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге Draper Diplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

| Номер изменения | Номера страниц | | | | Всего страниц | Дата | Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения |
|-----------------|----------------|------------|----------------|-------|---------------|------|--|
| | измененных | замененных | аннулированных | новых | | | |
| | | | | | | | |