

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна  
Должность: декан ФЛиМК  
Дата подписания: 01.09.2024 20:42:26  
Уникальный программный ключ:  
abd894de8ff3e434f187d0ddc5d14b3be87fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**«Лидерство и управление персоналом»**

**Цель преподавания дисциплины «Лидерство и управление командой»** – 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-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

ПК-6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики

ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики

**Разделы дисциплины**

Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации. Эффективное лидерство в командообразовании. Управление формированием команды. Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды. Управление развитием команды.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

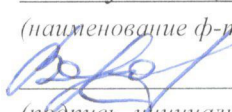
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной  
коммуникации

*(наименование ф-та полностью)*

 О.Л. Ворошилова

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 29 » марта 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление командой

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,

*(цифр и наименование направления подготовки)*

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»

*(наименование направленности (профиля))*

форма обучения очная

*ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования*

Курс – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № 10 от «29» 03 2024 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р. экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

Разработчик программы  
канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_

И.А. Козьева

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_

В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_\_» \_\_ 20\_\_ г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_ 202\_\_ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р. экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_»\_20\_г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № \_\_ от «\_»\_202\_г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р. экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_»\_20\_г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № \_\_ от «\_»\_202\_г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р. экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

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

**Цель 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

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		
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	<b>Знать:</b> свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практическими 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	<b>Знать:</b> особенности поведения других членов команды <b>Уметь:</b> учитывать особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в команде <b>Владеть:</b> практическими навыками реализации своей роли в команде с учетом особенностями

			стей поведения других членов команды
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> возможные последствия личных действий и основы планирования своих действий для достижения заданного результата <b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа возможных последствий личных действий и 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	<b>Знать:</b> правила обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> практическими навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <b>Уметь:</b> соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <b>Владеть:</b> практическими навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы и личной ответственности за общий результат
ПК-6	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	<b>Знать:</b> основы разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой <b>Уметь:</b> осуществлять разработку корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой <b>Владеть:</b> практическими навыками разработки корпоративной социальной политики с учетом лидерства и управления командой
		ПК-6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	<b>Знать:</b> критерии удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики <b>Уметь:</b> оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики <b>Владеть:</b> практическими навыками оценки удовлетворенности персонала социальным развитием организации и эффективности мероприятий корпоративной социальной политики
		ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки	<b>Знать:</b> процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики

		локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики	<p><b>Уметь:</b> анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p>
--	--	---	---

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Лидерство и управление командой» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования. Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре. Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

## 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 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	60,1
в том числе:	
лекции	30
лабораторные занятия	0
практические занятия	30
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	47,9
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	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	Эффективное лидерство в командообразовании	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	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	4		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6 МУ-1,2	С1, Т1, Пр1, Р2, ПЗ2, РКС2	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3
2	Эффективное лидерство в командообразовании	6		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6 МУ-1,2	С3, Т3, ПЗ4, Р5, Пр5, ПЗ6, РКС6	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3
3	Управление формированием команды	6		3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6 МУ-1,2	С7, ПЗ7, Пр8, Т8, Р9, РКС10	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3
4	Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды	8		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6 МУ-1,2	С11, Т11, ПЗ12, Пр12, Р13, С14, ДИ15	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3
5	Управление развитием команды	6		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 6 МУ-1,2	С16, ПЗ 16, Т17, Р17, ПР 18, РКС18	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3

С – собеседование, Т – тестирование, Р – подготовка и защита рефератов, ПЗ – решение производственных задач, Пр – подготовка презентации, РКС – разбор конкретных ситуаций, ДИ – проведение деловой игры

## 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	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	4
2	Эффективное лидерство в командообразовании	6
3	Управление формированием команды	6
4	Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды	6
5	Управление развитием команды	8
Итого		30

### 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	10
2	Эффективное лидерство в командообразовании	8 неделя	10
3	Управление формированием команды	12 неделя	10
4	Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды	16 неделя	10
5	Управление развитием команды	18 неделя	7,9
Итого			47,9

## 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 экономики, управления и аудита в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

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 ре-

сурсам, 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;
  - методических указаний к выполнению практических занятий 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного 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.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Практическое занятие «Эффективное лидерство в командообразовании»	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Практическое занятие «Управление формированием команды»	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Практическое занятие «Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды»	Проведение деловой игры	2
Итого:			6

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дис-

циплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и 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 производства и экономики, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, экономики и производства, а также примеры 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 и др.);

- 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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология Общая конфликтология	Корпоративные кадровые стратегии Организационная конфликтология и психология Особенности медиативного подхода Особенности работы медиативной службы в организации Лидерство и управление командой Управление вовлеченностью персонала	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Тренинг переговоров Психология профессионального развития Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-6 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Корпоративная социальная политика Лидерство и управление командой Управление вовлеченностью персонала Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы		Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга 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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
УК-3/ основ- ный	УК – 3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
	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	<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-3.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3
		<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, не развиты.	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, развиты на элементарном	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, хорошо развиты.	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, доведены

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
	командной работы, несет личную ответственность за общий результат		уровне.		до автоматизма.
ПК-6/ основной	<p>ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>ПК-6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики</p>	<b>Знать:</b> демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ПК-6	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ПК-6
		<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, не развиты.	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, хорошо развиты.	<b>Владеть:</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ПК-6, доведены до автоматизма.

**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	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	1-10	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	1-20	
				Темы рефератов	1-22	
				Производственные задачи	1-5	
				Мультимедийная презентация	1	
				Описание конкретной ситуации	1	
2	Эффективное лидерство в командообразовании	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	11-20	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	21-40	
				Темы рефератов	1-22	
				Производственные задачи	6-10	
				Мультимедийная презентация	2	
				Описание конкретной ситуации	2	
3	Управление формированием команды	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-6.2.; ПК-6.3	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	21-30	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	41-60	
				Темы рефератов	1-22	
				Производственные задачи	11-15	
				Мультимедийная презентация	3	
				Описание конкретной ситуации	3	
4	Распределение ролей, проектных функций и мотивация ко-	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1;	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	31-40	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	61-80	



№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
	команды	ПК-62.; ПК-6.3		Темы рефератов	1-22	
				Производственные задачи	16-20	
				Мультимедийная презентация	4	
				Деловая игра «Мозговой штурм»	1	
5	Управление развитием команды	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; ПК-6.1; ПК-62.; ПК-6.3	Лекция Практическое занятие СРС	Вопросы для собеседования	41-50	Согласно табл.7.2
				БТЗ (банк вопросов и заданий в тестовой форме)	81-100	
				Темы рефератов	1-22	
				Производственные задачи	21-25	
				Мультимедийная презентация	5	
				Описание конкретной ситуации	4	

### 7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) вопросы для собеседования по разделу (теме) 2 «Эффективное лидерство в командообразовании»

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.

б) тест по разделу (теме) 2 «Эффективное лидерство в командообразовании»

*Задания в закрытой форме*

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.

*Задания в открытой форме*

1 Что разрушает командный дух?

*Задание на установление правильной последовательности*

1 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.

*Задание на установление соответствия*

1 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.

в) темы 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

г) производственные задачи

Используя материалы лекции и рекомендуемую литературу выполните сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера. Результаты сравнения внесите в таблицу 1

Таблица 1 - Сравнительный анализ характеристик лидера и менеджера.

Критерии сравнения	Лидер	Руководитель
Организационный статус		
Объект управления		
Субъект управления		
Методы влияния		
Процесс принятия решений		
Среда деятельности роль		
Возможности получения статуса лидера		
Интересы		
Порядок взаимоотношений в группе		
Способ влияния		
Принятие решений		

д) мультимедийная презентация

1 Разработайте мультимедийную презентацию по теме 2 «Эффективное лидерство в командообразовании»

е) описание конкретной ситуации по теме 1 «Эффективное лидерство в командообразовании»

Используя теорию лидерства Херси-Бланчарда, проанализируйте следующие ситуации. Выберите в каждой из них наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

*Ситуация 1* Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Возможные способы воздействия:

- предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;
- вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;
- обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;
- предоставьте группу самой себе.

*Ситуация 2* Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

*Ситуация 3* Производительность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Возможные способы воздействия:

- позвольте группе самой определить направление своей работы;
- учтите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;
- перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;
- вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

*Ситуация 4* Вы намечаете изменения в структуре, новые для вашей группы. Члены группы внесли свои предложения, касающиеся планируемых изменений. Группа работала продуктивно, в своих действиях демонстрируя гибкость.

Возможные способы воздействия:

- определите необходимые изменения и ведите внимательный контроль;
- участвуйте в работе группы над изменениями, но позвольте членам группы самими организовать их внедрение;
- будьте готовы принять изменения в рекомендуемом группой виде, но контролируйте их внедрение;
- избегайте конфронтации, оставайтесь в стороне.

*Рекомендации по разбору ситуаций*

При выполнении задания необходимо самостоятельно ответить на следующие вопросы.

1. В чем состоит задача руководителя в каждой конкретной ситуации?
2. Каков уровень зрелости группы в соотношении с поставленными задачами?
3. Какой стиль поведения в данной ситуации наиболее рационален?

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

### **7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде 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. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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 и компетенции* проверяются с помощью компетентно-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.

#### 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 «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
Практическая работа № 1 «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации»	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 2 «Эффективное лидерство в командообразовании»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 3 «Управление формированием команды»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа №4 «Управление формированием команды»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе
Практическая работа №5 «Управление развитием команды»	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	6	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
СРС	10		20	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет (или зачет с оценкой, или экзамен)	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, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1 Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2021. - 140 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691227> (дата обращения: 15.01.2024) . - 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 : СтГАУ, 2019. - 132 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106> (дата обращения: 15.01.2024) . - Текст : электронный.

3 Управление персоналом : учебное пособие / авт.-сост. А. И. Коломиец. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 176 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683095> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4 Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 3-е изд., перераб. - Москва : Флинта, 2020. - 222 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный

5 Управление персоналом : учебник / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 568 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682209> (дата обращения: 15.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6 Управление персоналом : учебное пособие / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. - Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. - 212 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1 Теория лидерства : методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2022. - 16 с. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

2 Теория лидерства : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Т. А. Беляева, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2022. - 25 с. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Маркетинг в России и за рубежом

Менеджмент в России и за рубежом

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Экономический анализ: теория и практика

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

1 HR-портал - <https://hr-portal.ru/>

2 Битрикс24 - <https://www.bitrix24.ru/>

3 Группа Актион - <https://action.group/about/>

4 Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <https://mintrud.gov.ru> -

5 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - <http://www.gks.ru>

6 Социальный фонд России - <https://sfr.gov.ru/>

7 Центр раскрытия корпоративной информации - <https://www.e-disclosure.ru/>



## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, 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. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических

изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;
- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

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. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;
- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допусаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности. При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, са-

мостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

**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**

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 DraperDiplomat 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 техни-

ческую 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			