

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 06.03.2025 10:29:21
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be750df2374d16f3c0ce536fffc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова
« 02 » 02 2025 г.


ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы
для студентов направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль)
«Управление персоналом организации»

Курск 2025

УДК 338

Составители: Т.А. Беляева, И.А. Козьева

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *И.А. Томакова*

Лидерство и управление командой: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.А. Беляева, И.А. Козьева, Курск, 2025. 19 с.

Методические указания содержат рекомендации по выполнению самостоятельной работы, вопросы для самоконтроля, задания для самостоятельного выполнения, материал для самостоятельной реферативной работы, итоговые контрольные вопросы, словарь основных терминов, рекомендуемые источники информации.

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *25.02* . Формат 60×84 1/16.
Усл.печ.л. 1,1. Уч.-изд.л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ. *233* Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040 г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению самостоятельной работы	5
2 Самостоятельная работа по теме «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации»	9
3 Самостоятельная работа по теме «Лидерство и командообразование»	10
4 Самостоятельная работа по теме «Управление формированием команды»	11
5 Самостоятельная работа по теме «Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды»	13
6 Самостоятельная работа по теме «Управление развитием команды»	15
7 Выполнение самостоятельной реферативной работы	16
8 Рекомендуемые источники информации	18

ВВЕДЕНИЕ

Лидерство – одно из основных явлений, которое интересно практически каждому человеку. Экономисты изучают закономерности, определяющие процессы развития и осуществления лидерства, а также факторы повышения его эффективности. Специалисты в области управления персоналом разрабатывают инструменты для выявления потенциальных лидеров и технологии для развития лидерских качеств.

Люди в обществе, стремящиеся к лидерству, стараются найти потенциал и способы, позволяющие им максимально быстро добиться успеха и занять лидирующие позиции. Люди, идущие за лидером, стремятся понять, что заставляет их идти за лидером и что они сами могут сделать, чтобы повлиять на его действия.

Исследования лидерства сохраняют свою актуальность и потому, что изменения, которые происходят в обществе на всех уровнях (например, на экономическом уровне – возникновение постиндустриального общества, переход к цифровой экономике) не застрагивая лидерства, вызывают необходимость поиска новых форм проявления лидерских качеств и новых способов развития.

Исследования лидерства позволяют выявить закономерности его функционирования и развития. Знание фактов и закономерностей развития лидера, роли лидерства в решении задач, возникающих на разных уровнях социума в решении задач, возникающих на разных уровнях социальных взаимоотношений, проблем лидерства и путей их разрешения необходимо специалистам в области управления персоналом.

Процессы командообразования тесно связаны с лидерством. Экономисты изучают закономерности, определяющие процессы развития и осуществления лидерства, а также факторы повышения его эффективности. Специалисты в области управления персоналом разрабатывают инструменты для выявления потенциальных лидеров и технологии для развития лидерских качеств.

В процессе изучения дисциплины студентами направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом согласно учебному плану и рабочей программе дисциплины предусмотрена самостоятельная работа по основным темам.

1 Общие указания к изучению дисциплины и выполнению самостоятельной работы

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

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.

Таблица 1.1 – 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 навыками определения своей роли в команде, исходя из стратегии

<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>		
			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</p> <p>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</p> <p>Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и</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</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>		
		социальных программ	лидерства и управления командой
		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

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.

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

2 Самостоятельная работа по теме «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации»

2.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Основные этапы развития лидерологии
- 2 Теологические представления о лидерстве
- 3 Зарождение психологии лидерства
- 4 Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае
- 5 Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства
- 6 Оформление проблемы лидерства и руководства как научной проблемы: исследования Н. Макиавелли
- 7 Конкурирующие теории лидерства в XIX веке
- 8 Становление психологии лидерства: психогенетические исследования Ф. Гальтона
- 9 В. Вундт о проблеме лидерства и руководства
- 10 Психодинамический подход к проблеме лидерства и руководства

2.2 Задание для написания эссе по теме «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации»

- 1 Сущность феномена лидерства
- 2 Сравните различные подходы к определению лидерства
- 3 Сходство и различие между менеджментом и лидерством
- 4 Лидерство как наука и искусство
- 5 Теория черт в лидерстве
- 6 Лидерство и уровень развития группы
- 7 Исследование теории лидерства в древнем мире

8 Мотивационно-целевые теории лидерства

9 Психология лидерства в России

3 Самостоятельная работа по теме «Лидерство и командообразование»

3.1 Вопросы для самоконтроля

1 Харизматическая концепция лидерства

2 М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы.

3 Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли

4 Перечень личностных качеств по О. Тиду

5 Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда

6 Признаки некомпетентного руководителя по Диксону

7 Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John

8 Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину.

9 Теория «Х» и «У» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи.

10 Партиципативный стиль руководства.

11 Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства.

3.2 Задание для написания эссе по теме «Лидерство и командообразование»

1 Раскройте суть теории лидерских качеств

2 Опишите три стиля руководства К. Левина

3 Сравните исследования университета штата Огайо и Мичиганского университета

4 Системы управления Ликерт: какова ее суть и основное назначение

5 Управленческая сетка Блейка и Моутона и особенности ее применения в организации

6 Концепция вознаграждения и наказания: раскройте ее суть и значение

7 Что означают «заменители лидерства»?

4 Самостоятельная работа по теме «Управление формированием команды»

4.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Какова роль лидера в малой группе и команде?
- 2 Какие командные роли выделяет Р. Дафта?
- 3 Перечислите и опишите командные роли по Белбину.
- 4 Раскройте содержание этапов развития команды. Перечислите признаки работоспособной команды
- 5 Психологический ценностный обмен и социально-когнитивный механизм
- 6 Имплицитная теория лидерства
- 7 Механизм формирования команды

4.2 Задание для самостоятельной работы

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?

5 Самостоятельная работа по теме «Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды»

5.1 Вопросы для самоконтроля

- 1 Команда, миссия, стратегия и командные отношения. Как взаимосвязаны эти понятия.
- 2 Процессы разработки документооборота команды.
- 3 Процессы распределения ролей. Ролевая структура команды.
- 4 Роли и проектные функции: сходство и различия.
- 5 Организационная деятельность и управленческая деятельность
- 6 Личность организационного лидера. Организационная одаренность.
- 7 Система мотивации в команде

2.2 Задание для написания эссе по теме «Распределение ролей, проектных функций и мотивация команды»

1. Модели распределения ролей в команде
2. Роль корпоративной культуры в командообразовании.
3. Миссия команды и миссия организации.
4. Специфика командного социокультурного менеджмента.
5. Роль командного лидера.
6. Возможности личностного роста в команде.
7. Возможности соционики в формировании эффективной команды.
8. Кросскультурная команда и ее особенности
9. Психогеометрия в формировании эффективной команды.
10. Спортинг и формирование эффективной команды.

11. Мифы и реальность социокультурного командного менеджмента.

5.3 Задания для подготовки и проведения деловой игры «Формирование команды»

Задание 1. Разработать имидж команды в соответствии с приведенными требованиями. Требования к имиджу команды

1. Имидж команды всегда основан на общечеловеческих ценностях и ценностях команды.

2. Имидж команды должен быть понятным и привлекательным для той части социума, с которой команда работает или взаимодействует (клиенты, партнеры, потребители социально-культурных услуг и др.)

3. Имидж команды должен быть интересным, не скучным, где-то интригующим.

4. Имидж команды должен отражать индивидуальность, неповторимость команды.

5. Имидж команды должен отражать новизну и уникальность в работе команды, чтобы люди понимали: «такого нет нигде».

6. Имидж команды должен меняться, дополняться или уточняться с течением времени, чтобы всегда оставаться актуальным.

7. Имидж команды должен пробуждать в людях лучшие чувства, созидательные стороны их души.

Задание 2. Разработать атрибутику команды. Необходимо придумать фразы, шаблоны, девизы, слоганы, визуальные образы (например, герб) и другие атрибуты для продвижения.

Задание 3. Предложить идеи для разработки миссии команды. Команде предстоит провести «мозговой штурм» и создать поле идей, отражающее элементы миссии команды. Далее члены команды должны провести оценку поля идей с позиции основной идеи имиджа команды и отобрать те, которые усилят имидж команды.

Задание 4. Продумать стиль взаимодействия команды с внешними партнерами в контексте сформированного имиджа. Составить план «продвижения» имиджа команды.

Задание 5. Подготовить проект доклада – представление самопрезентации каждой команды (регламент – 5-10 минут) в

соответствии с разработанным имиджем и сформулированной миссией команды.

6 Самостоятельная работы по теме «Управление развитием команды»

6.1 Вопросы для самоконтроля

1 Управление развитием команды. Управление вовлеченностью сотрудников команды.

2. Управление конфликтами. Перечислите типы конфликтов. Как управлять конфликтами в команде.

3. Опишите методы разрешения конфликтов в команде.

4. Этапы развития команды. Проблемы формирования команды

5 Управление доверием в команде.

6.2 Задание для самостоятельной работы

Ситуация. Молодая женщина, работающая на одном из участков цеха, обратилась к мастеру с просьбой о переводе ее на другой участок в этом же цехе. Объяснила она это тем, что ей приходится часто оставаться сверхурочно, а она не может, т.к. у нее двое маленьких детей. Другие работницы вынуждены делать ее работу, недовольны этим, отношения становятся напряженными. Мастер не возражал против перевода и обещал поставить вопрос перед начальником цеха. Прошла неделя, и работница вновь обратилась к мастеру. Тот отвечал, что все передал начальнику цеха, вопрос решается, надо подождать. Через неделю работница вновь обратилась к мастеру. Тот ответил: «Отстань на время, не до тебя сейчас, конец месяца».

Работница в тот же день подошла к начальнику цеха. Выслушав ее, он ответил, что мастер ему ничего не передавал, пусть она зайдет через несколько дней. После этого возмущенная работница в присутствии всего участка заявила мастеру, что он ее обманул и думает только о том, чтобы выслужиться перед начальством. Разгорелась ссора... На следующий день она подала заявление на увольнение с завода по собственному желанию.

Задание:

1 Проанализируйте конфликт, описанный в ситуации. Выделите и

опишите основные элементы конфликта, причины конфликта, его динамику.

2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации?

3 Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.

7 Выполнение самостоятельной реферативной работы

В процессе изучения курса дисциплины «Лидерство и управление командой» студенты выполняют самостоятельную научно-исследовательскую, поисковую работу реферативного характера. Результаты работы оформляются в виде реферата. Объем подобного рода работы должен равняться 10-20 листам печатного текста и содержать, в обязательном порядке, следующие структурные компоненты: введение, основную часть (распадающуюся при необходимости на отдельные главы, параграфы), заключение, список использованных источников и литературы.

7.1 Тематика рефератов

1. Механизмы формирования управленческих команд.
2. Современные тенденции развития командообразования в российском менеджменте.
3. Особенности построения коммуникаций в командах.
4. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде.
5. Лидерство и власть в управленческой команде.
6. Особенности выработки групповых решений в командах.
7. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
8. Управленческая команда: особенности и принципы формирования.
9. Процессы влияния и психологического давления в команде.
10. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.

11. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
12. Особенности работы с кросскультурными командами.
13. Управление мотивацией в командах.
14. Групповая динамика коллективов специалистов.
15. Ролевое распределение в команде. Типы ролей.
16. Командное развитие и процесс изменений.
17. Преимущества и недостатки командной работы (в различных сферах деятельности – по выбору студента).
18. Возможности психогеометрии в технологии командообразования.
19. Единоличное и командное лидерство.
20. Личность успешного и деструктивного лидера организации.
21. Лидерство и управление командой в волонтерской деятельности.
22. Движущие силы и условия развития личности лидера организации.
23. Проблемы формирования личности лидера в организации.
24. Управление доверием в команде.
25. Управление конфликтами в процессе командообразования и командной работы
26. Процессы развития команды
27. Управление вовлеченностью персонала в процессе командообразования.

Требования к оформлению текста реферата следующие. Текстовый документ должен быть напечатан на листах белой писчей бумаги формата А4 (210х297 мм) с одной стороны листа. Цвет текста – черный. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14. Абзацный отступ – 1,25 см. Междустрочный интервал – 1,5. Размеры полей: левое – 30 мм, верхнее, нижнее – 20 мм; правое – 15 мм. При печати текстового документа следует использовать двухстороннее выравнивание (по ширине). Интервалы перед и после абзаца – 0 п.

Название таблицы пишется над таблицей, а название рисунка под рисунком. Таблицы и рисунки имеют обязательную сквозную нумерацию. Ссылки на источники в тексте реферата даются по мере использования.

7 Рекомендуемые источники информации

7.1 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.

7.2 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 Технология командообразования [Текст]: учеб.-метод. комплекс по специальности 071401 «Социально-культурная деятельность», специализации «Менеджмент социально-культурной деятельности институтов гражданского общества» / сост. Т. Н. Ивлева. – Кемерово: Кемеров. гос. ун-т культуры и искусств, 2013. – 71 с.

6 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.

7 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.

7.3 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.

7.4 Другие учебно-методические материалы

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Маркетинг в России и за рубежом

Менеджмент в России и за рубежом

Социологические исследования

Справочник кадровика

7.5 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/>