

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра социологии



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

С.Ю. Рубцова

(подпись, расшифровка подписи)

2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины (модуля)

Б1.О.13 «Социальные основы командной работы и лидерства»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

01.03.02 Прикладная математика и информатика
Профиль

«Системное программирование и компьютерные технологии»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очная

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Южно-Сахалинск, 2020

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.13 «Социальные основы командной работы и лидерства»* составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 01.03.02 Прикладная математика и информатика

Программу составил(и):

Р.М. Хатмулина, ст. преподаватель

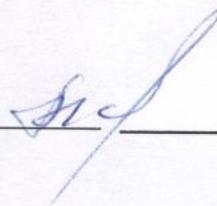
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.13 «Социальные основы командной работы и лидерства»* утверждена на заседании кафедры социологии ИПЭиУ протокол № 9 от 15 июня 2020г.

Заведующий кафедрой Коньков А.Т.



подпись

Рецензент(ы): *(представители работодателей и/или академических сообществ)*

Бизяев Михаил Николаевич, руководитель ООО «Мониторинг и Рисёч» _____



1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью дисциплины является формирование у студентов навыков и умений, необходимых для успешной работы в команде профессионалов; выработать у них лидерские качества, научить студентов разбираться в вопросах группового поведения, умение работать с людьми, грамотно управлять командной работой сотрудников организации

Задачи дисциплины (модуля):

- Изучить современные концепции эффективного лидерства;
- Определить основы командообразования;
- Выявить условия результативности команды в организации;
- Выявить технологии анализа индивидуальной и групповой работы;
- Выявить технологии группового принятия решений;
- Определить условия формирования авторитета лидера;
- Определить условия эффективности коммуникации;
- Выявить содержание коммуникативной компетентности менеджера, претендующего на роль лидера;
- Произвести социологического осмысления особенностей развития российского общества.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальные основы командной работы и лидерства» (Б1.О.13) относится к обязательным дисциплинам (модулям) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки бакалавров 01.03.02 «Прикладная математика и информатика».

Пререквизиты дисциплины: история, философия, русский язык и культура речи.

Постреквизиты дисциплины: методика преподавания по профилю подготовки, структуры данных, основы робототехники, базы данных.

3. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине (модулю)

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: теоретические основы социального взаимодействия; Уметь: реализовывать свою роль в команде; Владеть: навыками работы в команде

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц (72 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов
------------	---------------------------

	3 семестр	всего
Общая трудоемкость	72	72
Контактная работа:	40	40
Лекции (Лек)	18	18
Практические занятия (ПР)	18	18
Конт (ТО)	4	4
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен, зачет с оценкой)		зачет
Самостоятельная работа:	32	32
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);	5	5
- написание реферата (Р);	5	5
- написание эссе (Э);	5	5
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	5	5
- подготовка к практическим занятиям;	5	5
- подготовка к промежуточной аттестации и т.п.)	2	2

4.2 Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		семестр	контактная			Самостоятельная работа	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1.	Раздел I. Лидерство и менеджмент	3	2	2		2	Тест
2.	Лидерство и менеджмент	3	2	2		2	Индивидуальные творческие задания
3.	Раздел II. Основы командной работы	3	16	16		30	Индивидуальные творческие задания
4.	Характеристики рабочей команды	3	2	2		5	Презентация, тест, Анализ текста
5.	Создание команды	3	2	2		5	Контрольная работа
6.	Роль руководства командой	3	2	2		5	Индивидуальные творческие задания
7.	Кросс-культурные команды	3	2	2		5	Индивидуальные творческие задания
8.	Управление коммуникациями в команде	3	4	4		5	Презентации, тест

9.	Поведение в команде. Командное развитие	3	4	4		5	Презентация, тест, Анализ текста
	зачет	3					<i>зачет по билетам</i>
	итого:	72	18	18		32	

4.3 Содержание разделов дисциплины

Раздел I. Введение в основы лидерства

Тема 1. Лидерство и менеджмент

Теории черт и поведенческие теории. Организационное лидерство. Теория обмена между лидером и рядовым членом. Ситуационная теория лидерства Фидлера. Теория лидерства «путь – цель» Р. Хауса. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда. Заменители лидерства. Теория атрибуции и лидерство.

Современные теории лидерства. Харизматические подходы. Трансформационное лидерство. Экспертное лидерство. Лидерство в командах с высоким уровнем исполнения.

Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение. Возможности и ограничения в развитии лидерских компетенций. Модель лидерства и специфика деятельности. Использование интервью для оценки лидерских компетенций.

Раздел II. Основы командной работы

Тема 2. Характеристики рабочей команды

Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования, дизайна и развития команд в современных организациях. Описание психологических теорий, посвященных анализу процессов групповой динамики и сведения из общей теории управления, относящиеся к организационным структурам, договорным отношениям и эффективному планированию совместной деятельности.

Типы команд. Природа командной работы. Разнообразие и производительность команды. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде. Командные цели. Частные форма командной работы. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование). Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.

Тема 3. Создание команды

Шаги по формированию команды. Методы формирования команды. Проблемы, связанные с приходом новых членов.

Проблемы, связанные с приходом новых членов. Как управлять выполнением задания и сохранением группы. Сплоченность команды. Позитивные нормы. Конформность по отношению к существующим нормам. Управление сплоченностью команды.

Стадии развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.

Стадии развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.

Тема № 4. Роль руководства командой.

Основы эффективного управления командой. Принципы управления командой: совместное (коллегиальное) определение цели; конкретная формулировка задач; участие всех в коллективной ответственности; коллективное одобрение выработанного решения;

признание и реализация результатов командной работы; передача по цепи всей необходимой информации; чувство собственной ответственности за решение проблемы; восприятие свежих идей не в качестве критики, а в качестве помощи; поддержка индивидуального развития личности; соблюдение правил игры в команде

Роли и ролевая динамика. Ролевая неопределенность. Ролевой конфликт. Важные роли для продуктивной командной работы: администратор (модератор), организатор (координатор), креативный генератор идей (мозговой центр), связной (диспетчер), трудоголик (душа команды), детализатор (завершитель), он же контролер (критик).

Состав команды. Описание командных ролей

Условия для кооперирования: прояснение отношений и ролей; согласование интересов, целей и приоритетов; сознательный отказ от конкуренции; уверенность в компетентности партнеров по кооперации. Распределение заданий и потребность в согласовании. Профиль командной пригодности

Тема 5. Кросс-культурные команды

Понятие культуры. Культурные различия в команде. Анализ культурных различий. Анализ культуры по Ф. К्लукхону и Ф. Л. Штродбеку. Анализ культуры по Гирту Хофштеде. Культура и корпоративная структура. Стратегии решения проблем в разных культурах. Влияние культуры на поведение в конфликтных ситуациях. Межкультурная компетенция.

Тема 6. Управление коммуникациями в команде

Обратная связь и контроль. Каналы информации. Форма самоконтроля: информационный менеджмент. Положительный эффект обратной связи. Формы обратной связи: подробный отзыв, краткий отзыв. Виды обратной связи. Правила эффективной обратной связи. Эффективные совещания команды. Разграничение повестки дня и принципиальных вопросов. Подготовка участников. Ход совещания. Протокол и подведение итогов. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях

Тема 7. Поведение в команде. Командное развитие

Наблюдаемое поведение и его анализ. Визуализация групповых процессов. Три основные формы поведения: эгоцентрическое поведение, поведение, ориентированное на задачу, интеракционное поведение. Интервенции. Окно Джохори. Ролевая диагностика в ходе командного развития. Блокирующие модели поведения в команде.

Процедура принятия решений в команде. Информационный этап. Совещательный этап. Этап принятия решения. Разъяснительный этап. Подведение итогов. Трудности в процессе принятия решения. Принципы процесса принятия решения принцип субординации, мажоритарный принцип, квалифицированное большинство и блокирующее меньшинство, принцип вето, принцип консенсуса.

Потенциальные возможности командного развития. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития. Общие условия для работы по командному развитию. Поведение в случае сопротивления командному развитию. Команды в кризисе. Последствия командного развития. Статус команды

4.4. Темы и планы практических занятий

Практическое занятие (в форме семинара) 1 (6 ч.) Тема. Лидерство и менеджмент.

Вопросы для обсуждения:

1. Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента.
2. Дискуссия «Можно ли стать лидером?»
3. Модели построения отношений в организации. Упражнение «Определение преобладающих отношений в организации».
4. Ресурсы власти в организации. Упражнение «Самодиагностика».
5. Конструктивное лидерство.
6. Лидерство и коммуникации. Деловая игра «Роли в коммуникации».
7. Законы коммуникаций. Упражнение: «Я-сообщение».
8. Сущность лидерства по Э.Шейну.
9. Самообучающаяся организация.
10. Лидер – первый среди равных.
11. Деловая игра «Организуем дискуссию»
12. Модель стратегического мышления.
13. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.
14. Эмоциональное лидерство. Дискуссия «Когда я раздражен, должен ли сообщить о причине?»
15. Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности.
16. Управление присвоением знаний.
17. Саморегуляция и самоменеджмент. Упражнение «Опережающий имидж»
18. Наблюдательность и анализ. Деловая игра «Внутренний клиент организации»
19. Личные и организационные ценности и цели.
20. Лидер-вдохновитель. Упражнение «Вдохновение»
21. Отношение ко времени и его использованию.
22. Здоровье лидера.

Практическое занятие (в форме семинара) 2 (2 ч.) Тема. Характеристики рабочей команды.

Вопросы для обсуждения:

1. Доктрина командного менеджмента.
2. Рациональный состав команды: численность, роли.
3. Деловая игра «Роли команды».
4. Социально-психологическая структура команды.

Практическое занятие (в форме семинара) 3 (2 ч.) Тема. Создание команды.

Вопросы для обсуждения:

1. Условия возникновения команды.
2. Принципы работы команды.
3. Условия осуществления командной работы.
4. Индивидуальные и групповые цели и ценности. Упражнение «Общая цель».
5. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.

6. Упражнение «Диагностика группы».

Практическое занятие (в форме семинара) 4 (2 ч.) Тема. Роль руководства командой.

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссия «Средняя оценка группы наиболее приближена к реальному положению дел, не так ли?».
2. Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.
3. Упражнение «Наблюдатель»

Практическое занятие (в форме семинара) 5 (2 ч.) Тема. Кросс-культурные команды.

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссия «Всегда ли команда эффективна?»
2. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д.
3. Риск ценностного конфликта. Упражнение «Ценности»
4. Позиция команды и ее лидера по отношению к организации.
5. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде (по В.Тарасенко).

Практическое занятие (в форме семинара) 6 (2 ч.) Тема. Управление коммуникациями в команде.

Вопросы для обсуждения:

1. Феномены взаимовлияния.
2. Условия формирования атмосферы доверия. Дискуссия «Проигрывает ли доверяющий?» Использование феноменов групповой жизнедеятельности для управления командообразованием.
3. Упражнение «Особенности группового мышления».

Практическое занятие (в форме семинара) 7 (2 ч.) Тема. Поведение в команде. Командное развитие.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация и координация работы команды. Планирование. Контроль.
2. Психологический портрет командного игрока.
3. Тренинг командообразования. Деловая игра «Строим башню».
4. Виды тимбилдинга.

5 Темы дисциплины (модуля) для самостоятельного изучения

1. Определите пять основных факторов группового поведения.
2. Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп. Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них
3. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.
4. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
5. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса и материалы практического занятия подготовьте и проведите диагностическое интервью с 7 – 10 испытуемыми с целью определения их типа личности.
6. Используя методику Ш. Ричи и П. Мартина выявите мотивационный профиль испытуемых.
7. По совокупности полученных данных определите оптимальный, с точки зрения выявленных личностных особенностей, «расклад» испытуемых как кандидатов в команду в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.
8. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение 20 направленное на выявление реальной неформальной интрагрупповой структуры власти в вашей учебной группе.
9. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового видения; б) на формулировку миссии; в) на разработку стратегии.
10. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики. Выделите точки бифуркации и определите с какими конкретными событиями они связаны точки зрения проявлений пассивной агрессии.
11. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отреагирование пассивной агрессии в «мягком» варианте.
12. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения на практическом занятии техник «энкаунтера» и «котла».
13. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление диагностики структуры межличностных отношений в вашей учебной группе после проведения техники «котла».
14. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.
15. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отработку навыков использования структурных методов групповой работы.
16. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, в кооперации с 4-5 коллегами подготовьте и представьте программу завершения учебного курса.

6 Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Раздел 1. Лидерство и менеджмент	Лекция 1 Семинар 1	Лекция с использованием мультимедийной презентации Дискуссия, работа в микрогруппах

		<i>Самостоятельная работа</i>	<i>Консультирование и проверка домашних заданий</i>
3.	<i>Раздел2. Основы командной работы</i>	<i>Лекция 2</i> <i>Лекция 3</i> <i>Лекция 4</i> <i>Лекция 5</i> <i>Лекция 6</i> <i>Лекция 7</i> <i>Лекция 8</i> <i>Лекция 9</i> <i>Семинар 2</i> <i>Семинар 3</i> <i>Семинар 4</i> <i>Семинар5</i> <i>Семинар 6</i> <i>Семинар 7</i> <i>Семинар 8</i> <i>Семинар 9</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием мультимедийной презентации</i> <i>Проблемная лекция</i> <i>Лекция с использованием мультимедийной презентации</i> <i>Лекция с использованием мультимедийной презентации</i> <i>Проблемная лекция</i> <i>Лекция с использованием мультимедийной презентации</i> <i>Лекция с использованием мультимедийной презентации</i> <i>Проблемная лекция</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Работа в микрогруппах</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Семинар – диспут</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>

7. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Комплект разноуровневых задач и заданий

Тема 1.

Контрольные вопросы

1. Теории черт и поведенческие теории.
2. Организационное лидерство.
3. Теория обмена между лидером и рядовым членом.
4. Ситуационная теория лидерства Фидлера.
5. Теория лидерства «путь – цель» Р. Хауса.
6. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда. 7. Заменители лидерства.
8. Теория атрибуции и лидерство.

Тема №2

Контрольные вопросы

1. Современные теории лидерства.
2. Харизматические подходы.

3. Трансформационное лидерство.
4. Экспертное лидерство.
5. Лидерство в командах с высоким уровнем исполнения.
6. Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение.

Темы рефератов

1. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
2. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
3. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
4. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
5. Социально-психологические средства повышения креативности команды. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
6. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
7. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
8. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.
9. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
10. Основные социально-психологические и психологоакмеологические критерии подбора кандидатов в команду
11. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.
12. Социально-психологические особенности лидерства в команде.
13. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
14. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
15. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.

Примерный вариант тестовых заданий для текущего контроля знаний

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
 - а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
 - б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
 - в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
 - г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
 - д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
 - а) динамичный деловой стиль работы;
 - б) жёсткое единоначалие;
 - в) информационная открытость и адекватность;
 - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
 - д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- а) наличие "оппонентного круга" своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)

7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

8. Назовите составляющие процесса командообразования:

- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
- б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
- в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
- г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.

9. Обозначьте этапы процесса командообразования:

- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
- б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
- в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
- г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
- е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы; ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

10. Руководитель команды – это:

- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы,

самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

Вопросы к зачету

1. Понятие о лидере и лидерстве.
2. Принципы управления командой.
3. Составляющие элементы лидерства
4. Типы лидерства.
5. Основные сферы профессиональной деятельности командной формы работы.
6. Теория лидерских черт.
7. Функции лидера 8. Специфика производственных команд.
9. Поведенческий подход к лидерству.
10. Ситуационные теории лидерства модель "путь - цель".
11. Харизматические подходы к лидерству
12. Личностные аспекты лидерства
13. Трансформационное лидерство
14. Влияние психологических установок на лидерство
15. Формирование команды.
16. Ситуационная модель принятия решения
17. Пути командообразования
18. Модель ситуационного лидерства.
19. Концепция заместителей лидерства.
20. Этапы формирования команды.
21. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.
22. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.
23. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
24. Командные цели. Частные форма командной работы.
25. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.
26. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).
27. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.
28. Эффективные совещания команды.
29. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.
30. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.
31. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
32. Блокирующие модели поведения в команде.
33. Процедура принятия решений в команде.
34. Трудности в процессе принятия решения.
35. Принципы процесса принятия решения.
36. Потенциальные возможности командного развития.
37. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.
38. Общие условия для работы по командному развитию.
39. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
40. Команды в кризисе.

8. Система оценивания планируемых результатов обучения

Форма контроля	За одну работу		Всего
	Миним. баллов	Макс. баллов	
Текущий контроль:			
<i>опрос</i>	<i>1 балл</i>	<i>3 балла</i>	<i>12 баллов</i>
<i>участие в дискуссии на семинаре</i>	<i>1 балл</i>	<i>3 балла</i>	<i>12 баллов</i>

контрольная работа (темы 1-4)	4 балла	8 баллов	8 баллов
самостоятельная работа (темы 5-6)	3 балла	6 баллов	6 баллов
Решение ситуационных задач	2 балла	6 баллов	12 баллов
Эссе	4 баллов	8 баллов	8 баллов
Промежуточная аттестация (зачет)	20 баллов	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

1. Горяйнова Н.М. Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ Горяйнова Н.М.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 202 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81496.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство [Электронный ресурс]: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблицер, 2017.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Сафонова Н.М.— Электрон. текстовые данные.— Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017.— 68 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Юрген Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами [Электронный ресурс]/ Юрген Аппело— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблицер, 2018.— 536 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9.2 Дополнительная литература

1. Котляров И.В. Социология лидерства [Электронный ресурс]: теоретические, методологические и аксиологические аспекты/ Котляров И.В.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Белорусская наука, 2013.— 482 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29522.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Менеджмент и лидерство [Электронный ресурс]/ Г.В. Артамонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Патрик Ленсиони Пять пороков команды [Электронный ресурс]: притчи о лидерстве/ Патрик Ленсиони— Электрон. текстовые данные.— Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013.— 177 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39378.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 113 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/829.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Темников Д.М. Лидерство и самоорганизация в мировой системе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Темников Д.М.— Электрон. текстовые данные.— Москва:

Аспект Пресс, 2011.— 173 с.— Режим

доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/8926.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Яхонтова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11040.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License (бессрочная),(лицензия 49512935);
2. Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational Renewal License (лицензия 2022-190513-020932-503-526), срок пользования с 2019-05-13 по 2021-04-13
4. ABBYY FineReader 11 Professional Edition, (бессрочная), (лицензия AF11-2S1P01-102/AD),
5. Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая студенческая версия версия «проф». В составе базы: «Судебная практика», «Сахалинский выпуск», «Законопроекты», «деловые бумаги», «международное право», «финансист», «эксперт-приложение», «документы СССР», «комментарии законодательства», «консультации для бюджетных организаций».
6. Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая версия «проф». В составе базы: «документы СССР», «бюджетные организации», «строительство», «суды общей юрисдикции», «сахалинский выпуск», «деловые бумаги», «корреспонденция счетов», «международное право», «эксперт-приложение».
7. «Антиплагиат. ВУЗ». Лицензионный договор №194 от 22.03. 2018 года;
8. «Диплом-стандарт». Договор № 13651 от 14.05.2013 года (продлонгация от 18.01.2017);
9. «Диплом-стандарт». Договор № 12209 от 14.06.2013 года (продлонгация от 18.01.2017);
10. Vortex. Программа для обработки социологических данных

9.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Сайт электронно-библиотечной системы IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<http://нэб.рф/>)
3. Электронная библиотечная система ЮРАЙТ <https://biblio-online.ru/> (доступ к индивидуальной полке)
4. Национальная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>
5. Сайт информационной справочной системы Polpred.com [http:// polpred.com/](http://polpred.com/)
6. Университетская библиотека онлайн: Biblioclub.ru
7. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф> (доступ в читательском зале 2 учебного корпуса).
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Сайт информационно правовой системы Консультант Плюс <http://www.consultant.ru>
10. Научная электронная библиотека КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru>
11. Всероссийский Центр Изучения Общественного Мнения: информационные материалы. <http://www.wciom.ru/index>
12. Журнал «социологические исследования». <http://www.socis.ru>
13. Банк социологических данных. Институт социологии РАН. <http://www.isras.ru>
14. Единый архив экономических и социологических данных / <http://sophist.hse.ru/>

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебные и учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

Для слепых и слабовидящих:

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;

- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

1. Учебники и учебные пособия и словари, имеющиеся в фондах библиотеки;

2. Доступ к Интернет-ресурсам;

3. Электронные и Интернет-учебники.

Материально-техническое обеспечение включает в себя специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Использование электронных учебников и дисков-тренажеров в процессе обучения должно обеспечиваться наличием во время самостоятельной подготовки рабочего места для каждого обучающегося в компьютерном классе имеющего выход в Интернет, в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ _____ от _____

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

(Изменения и дополнения в РПД вносятся ежегодно и оформляются в данной форме. Изменения вносятся заменой отдельных листов (старый лист при этом цветным маркером перечеркивается, а новый лист с изменением степлером прикалывается к рабочей программе (хранится на кафедре), в электронной форме РПД должна быть актуализированной всегда, т.е. с внесенными изменениями.

При наличии большого количества изменений и поправок, затрудняющих понимание, возникших в связи с изменением нормативной базы ВО и другим причинам, проводится полный пересмотр РПД (т.е. выпускается новая РПД), которая проходит все стадии проверки и утверждения).

в рабочей программе (модуле) дисциплины Социальные основы командной работы и лидерства

(название дисциплины)

по направлению подготовки *(специальности)* РП 01.03.02 Примато

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

...

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

...

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

...

3.9.

Составитель .
дата

подпись

расшифровка подписи

Зав. кафедрой

подпись

расшифровка подписи