

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Павлов Валентин Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.12.2021 08:56:24

Уникальный программный ключ:

a562210a8a161d1bc9a34c4a0a3e820ac76b9d73665849e6d6db2e5a4e71d6ee

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

В.Н. Павлов



«ЗЕ» *шолня*

2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ЛИДЕРСТВО

(адаптационная дисциплина)

Программа магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль) «Клиническая социальная работа и социальная
реабилитация»

Форма обучения: очная

Срок освоения ООП: 2 года

Курс: I, II

Контактная работа – 128 часов

Семестр – I, IV

Лекции – 36 час

Зачет – IV семестр

Семинарские занятия – 92 часа

Всего – 216 часов (6 ЗЕ)

Самостоятельная

(внеаудиторная) работа – 88 часов

УФА
2021

При разработке рабочей программы дисциплины «Лидерство» программы магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленность «Клиническая социальная работа и социальная реабилитация» в основы положены:

- 1) ФГОС ВО (3++) магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. N 80 с изм, и доп от: 26 ноября 2020 г., 8 февраля 2021 г.
- 2) Учебный план по программе магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утверждён Ученым Советом ФГБОУ ВО БГМУ «25» мая 2021 г. Протокол №6.

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена на заседании кафедры философии от «25» мая 2021 г. Протокол № 9

Заведующий кафедрой



Амиров А.Ф.

Рабочая программа одобрена на заседании Ученого совета стоматологического факультета «02» июня 2021 г. Протокол № 11.

Председатель УС



Кабирова М.Ф.

Разработчики:

Доцент кафедры педагогики и психологии, к.м.н.

Доцент кафедры педагогики и психологии, к.п.н.

Ст. препод. кафедры педагогики и психологии



Липатова Е.Е.

Кудашкина О.В.

Нелюбина Е.В.

Рецензенты:

Бакиров А.А., главный врач Клиники БГМУ, д.м.н., профессор.

Столетов А.И., профессор кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет» Министерства образования России, д. филос. н.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ	5
2.1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля).....	5
2.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ООП специальности	5
2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля).....	6
3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	7
3.1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
3.2. Разделы учебной дисциплины (модуля) и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении	7
3.3. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля. 8	
3.4. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)	8
3.5. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)	9
3.6. Лабораторный практикум не предусмотрен по РУП	9
3.7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	10
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	11
3.8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	11
3.9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
3.10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	13
3.11. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	13
3.12. РАЗДЕЛЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ С ПОСЛЕДУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ	13
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
5. Протоколы согласования рабочей программы дисциплины с другими дисциплинами специальности	15

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Лидерство» направлена на усвоение магистрами комплекса знаний в области теории и практики лидерства, психологии лидерства, на формирование и развитие управленческой компетенции и организаторских способностей. Данная дисциплина позволяет сформировать углубленные знания о феномене «лидер» в контексте психологии малых и больших групп и рассмотреть роль и функциональное значение формального лидера в учреждениях, методы и технику деятельности руководителя по управлению конфликтами в организации. Учебная дисциплина «Лидерство» предполагает создание педагогических условий, обеспечивающих развитие и формирование необходимых для трудовых действий способов управления развитием способностей и компетенций, необходимых в профессиональной деятельности и готовности магистра к управлению коллективом, толерантному восприятию социальных, этнических, профессиональных и культурных различий.

2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины «Лидерство» состоит в формировании системных знаний, умений и навыков в области теории и практики лидерства, психологии лидерства в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и нормативными документами организации, в усвоении основ теорий лидерства и применения в практической деятельности:

навыков организации работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

навыков разработки и реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

навыков мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей;

навыков сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; оценки эффективности управленческих решений.

При этом *задачами* дисциплины являются:

1) формирование у магистра универсальных компетенций.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **универсальными компетенциями**: УК-3. (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-3.5.)

Командная работа и лидерство

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.

УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений.

УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.

УК-3.4. Организует (предлагает план) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов

УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат

2) Приобретение магистрами следующих знаний о:

предмете, основных понятия и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

3) приобретение ординаторами следующих умений:

1. Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.
2. Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
3. Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
4. Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
5. Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
6. Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
7. Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
8. Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

2.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ООП специальности

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.01.02. «Лидерство» относится к вариативной части основной образовательной программы высшего образования (уровень подготовки кадров высшей квалификации – программа магистратура) специальность 39.04.02 Социальная работа

Для изучения данной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки и разные уровни сформированных компетенций полученные ранее при обучении по основной образовательной программе высшего образования по специальности 39.04.02 Социальная работа

2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля)

2.3.1. Виды профессиональной деятельности, которые лежат в основе преподавания дисциплины «Лидерство»:

технологическая деятельность:

- диагностировании ситуации и принятии решений с целью развития личности и организации;

- управлении планирования трудовой деятельностью, проектами в подразделениях;
 - управлении планирования развития трудового потенциала коллектива;
 - организация группового решения поставленных задач и контроля достижения результата;
 - создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
 - выстраивание взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры, организация бесконфликтного делового общения;
 - предупреждение профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания», девиаций психологического здоровья;
- исследовательская деятельность:**
- самостоятельное определение научной и практической ценности решаемых задач в области профессиональной деятельности и составление практических рекомендаций по использованию результатов научных исследований;
 - выявление различных способов решения исследовательских задач;
 - представление результатов исследований в формах отчетов, рефератов, публикаций;
 - использование результатов научных исследований в обеспечении эффективности профессиональной деятельности.
- организационно-управленческая деятельность:**
- принятие ответственности за результат действий в рамках своих функциональных обязанностей;
 - разработка и реализация системы контроля в профессиональной деятельности.

Область профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда)- 03 Социальное обслуживание (сфера управления социальной защиты населения)

Типы задач профессиональной деятельности–управление в сфере социальной работы

Объекты профессиональной деятельности (или области знания) - отдельные лица, семьи, группы населения и общности, нуждающиеся в медико-социальной поддержке, социальной реабилитации, помощи, защите и социальном обслуживании; общественные организации (фонды, ассоциации, объединения);

специалисты, коллективы и подразделения учреждений социальной сферы, организации, органы управления социальной защиты населения, социального обслуживания, социального страхования, пенсионного обеспечения, здравоохранения, образования, культуры; социально ориентированный бизнес

2.3.2. Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих универсальных (УК) компетенций:

2.3.2.Изучение учебной дисциплины «Лидерство» направлено на формирование у магистров следующих универсальных (УК) компетенций:

Базовые дескрипторы:

п/ №	Номер/ индекс компетенции с содержанием компетенции (или ее части)/трудовой функцией	Номер индикатора компетенции с содержанием (или ее части)	Индекс трудовой функции и ее содержание	Перечень практических навыков по овладению компетенцией	Оценочные средства
1	2	3	4	5	6

1	<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений. УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде. УК-3.4. Организует (предлагает план) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов. УК-3.5. Делегирует</p>	-	<p>Уметь использовать полученные знания для решения практических и профессиональных задач Способность и готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям Способность и готовность к участию в деятельности по созданию недискриминационн</p>	<p>Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос</p>
---	---	---	---	---	--

		<p>полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>		<p>ой среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> <p>В порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>	
--	--	---	--	---	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

3.1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестры		
		№ I	№ IV	
		часов	часов	
1	2	3	4	
Контактная работа (всего), в том числе:				
Лекции (Л)	18	18	18	
Практические занятия (ПЗ),	-	-	-	
Семинары (С)	46	46	46	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе:				
<i>Реферат (Реф.), если имеются по учебному плану</i>	-	-	-	
<i>Подготовка к занятиям (ПЗ)</i>	11	11	11	
<i>Подготовка к текущему контролю (ПТК)</i>	11	11	11	
<i>Подготовка к промежуточному контролю (ППК)</i>	11	11	11	
<i>Индивидуальное задание (проект)</i>	11	11	11	
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	+	-	-
	экзамен (Э)	-	46	-
ИТОГО: Общая трудоемкость	час.	216	108	108
	ЗЕТ	6	3	3

3.2. Разделы учебной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

№п/п	Компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах (темы разделов)
1	2	3	4
1	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4.УК-3.5.)	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении. Лидер и группа. Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	Теории и стили лидерства. Структурные теории лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Теории и стили лидерства. Введению в мотивацию. Теории мотивации в практике управления. Определение мотивации и ее роли в управлении. Историческая ретроспектива развития теорий мотивации. Содержательные теории

			<p>мотивации. Процессуальные теории мотивации. Ценности работников организации. Формирование ценностных ориентаций и их динамика. Формирование аттитюдов и их типы. Удовлетворенность трудом. Мотивационное программно-целевое управление. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ). Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ. Лидер и группа. Группы и их значимость. Причины выдвижения лидера. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой. Социальное влияние лидера на группу. Психологические способы воздействия лидера на группу и личность. Способы достижения контакта в процессе общения. Ситуационный подход к лидерству. Выбор эффективного стиля лидерства.</p>
2	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4. УК-3.5.)	<p>Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация</p>	<p>Личностные особенности преуспевающего менеджера. Личностные ограничения в работе менеджера. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип менеджера по Д.Кейрси). Управление своим поведением. Кризисы жизни и их преодоление. Планирование карьеры и делового успеха. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешности правления своим поведением. Отрицательные эмоции в работе</p>

			<p>менеджера и контроль над ними. Психологическое переутомление и способы его устранения. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния. Имидж в деловой сфере. Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие. Разработка имиджа. Основные этапы вхождения в образ. Самопрезентация менеджера. Роль имиджа при устройстве на работу. Ошибки при оценке другого.</p>
3	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4. УК-3.5.)	<p>Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации</p>	<p>Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений. Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности. Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Составляющие процесса принятия управленческого решения. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии коллективного решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона. Выбор собственного индивидуального стиля</p>

			управления. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.
4	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4. УК-3.5.)	<p>Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.</p>	<p>Деловое общение как один из уровней общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа). Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления. Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи. Особенности проведения переговоров. Теоретические подходы к выбору техники переговоров. Структура переговоров. Особенности проведения деловых совещаний. Конфликты в организации. Структура и функции конфликтов. Динамика конфликта в организации. Способы разрешения организационных конфликтов</p>
5	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4. УК-3.5.)	<p>Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат в организации.</p>	<p>Кадровая политика организации и кадровые технологии. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала. Психологические особенности работы с персоналом. Стратегия организационной деятельности. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива. Социально-психологический климат в организации, его</p>

			структура и факторы на него влияющие. Совместимость сотрудников подразделения. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников. Психологические особенности работа в команде. Этапы командообразования. Лидер и команда.
6	УК-3. (УК-3.1. УК-3.2. УК-3.3. УК-3.4. УК-3.5.)	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях . Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой. Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный. Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем. Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная). Руководитель как субъект подсистем организации. Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре.

3.3 Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости
			Л	СЗ	ПЗ	СРО	КСР	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	I	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении Лидер и группа Группы и их	6	16	-	20	-	42	Входной контроль (тестирование) Защита кейса

		<p>значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.</p>							
2	I	<p>Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация</p>	6	12	-	12	-	30	<p>Текущий контроль (тестирование) Защита кейса</p>
3	I	<p>Психология управления поведением других. Программно-целевое управление (ПЦУ). Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации</p>	6	16	-	20	-	42	<p>Текущий контроль (тестирование) Защита кейса</p>
4	IV	<p>Психология делового общения. Коммуникация межличностная и</p>	6	16	-	12	-	34	<p>Текущий контроль (тестирование) Защита кейса</p>

		организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты организации. в							
5	IV	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат организации. в	6	16	-	12	-	34	Текущий контроль (тестирование) Защита кейса
6	IV	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	6	16	-	12	-	34	Текущий , итоговый контроль (тестирование) Защита кейса
			36	92	-	88	-	216	

3.4. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Название тем лекций учебной дисциплины (модуля)	Семестр (кол-во часов)
1	2	3
1	Лидерство. Лидер и группа. Мотивация в управлении. Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	I/6
2	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация	I/6
3	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	I/6
4	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.	IV/6
5	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Социально-психологический климат в организации.	IV/6
6	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	IV/6
	Итого	36

3.5. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Название тем практических занятий базовой части дисциплины по ФГОС	Объем по семестрам (кол-во часов)
1	2	3
1	<p>Введению в мотивацию. Теории мотивации в практике управления. Определение мотивации и ее роли в управлении. Историческая ретроспектива развития теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Ценности работников организации. Формирование ценностных ориентаций и их динамика. Формирование аттитюдов и их типы. Удовлетворенность трудом. Мотивационное программно-целевое управление. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ). Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ. Теории и стили лидерства. Структурные теории лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Теории и стили лидерства. Лидер и группа. Группы и их значимость. Причины выдвижения лидера. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой. Социальное влияние лидера на группу. Психологические способы воздействия лидера на группу и личность. Способы достижения контакта в процессе общения. Ситуационный подход к лидерству. Выбор эффективного стиля лидерства.</p>	I/16
2	<p>Личностные особенности преуспевающего менеджера. Личностные ограничения в работе менеджера. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип менеджера по Д.Кейрси). Управление своим поведением. Кризисы жизни и их преодоление. Планирование карьеры и делового успеха. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешности правления своим поведением. Отрицательные эмоции в работе менеджера и контроль над ними. Психологическое переутомление и способы его устранения. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния. Имидж в деловой сфере. Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие. Разработка имиджа. Основные этапы вхождения в образ. Самопрезентация менеджера. Роль имиджа при устройстве на работу. Ошибки при оценке другого.</p>	I/16
3	<p>Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений. Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности. Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Составляющие процесса принятия управленческого решения. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии коллективного решения. Стилль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля.</p>	I/16

	Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона. Выбор собственного индивидуального стиля управления. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.	
4	<p>Деловое общение как один из уровней общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа). Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления. Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи.</p> <p>Особенности проведения переговоров. Теоретические подходы к выбору техники переговоров. Структура переговоров. Особенности проведения деловых совещаний.</p> <p>Конфликты в организации. Структура и функции конфликтов. Динамика конфликта в организации. Способы разрешения организационных конфликтов.</p>	IV/16
5	<p>Кадровая политика организации и кадровые технологии. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала. Психологические особенности работы с персоналом.</p> <p>Стратегия организационной деятельности. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива.</p> <p>Социально-психологический климат в организации, его структура и факторы на него влияющие. Совместимость сотрудников подразделения. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников. Психологические особенности работа в команде. Этапы командообразования. Лидер и команда.</p>	IV/16
6	<p>Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях. Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой.</p> <p>Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный.</p> <p>Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем.</p> <p>Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная). Руководитель как субъект подсистем организации. Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре.</p>	IV/16
	Итого	92

3.5; 3.6. Семинарские занятия и лабораторный практикум – не предусмотрены.

3.7. Самостоятельная работа обучающегося

3.7.1. Виды СРО

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРО	Всего часов
1	2	3	4	10
1	I	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении Лидер и группа Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальных задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	12
2	I	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера. Имидж в деловой сфере. Самопрезентация.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальных задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	20
3	I	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальных задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	12
4	IV	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и	12

		Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.	защита индивидуальные задания (проект) решение практико- ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	
5	IV	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат в организации.	Психологическое тестирование. Подготовка к практическому занятию, тестированию и др. разработка и защита индивидуальных задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	12
6	IV	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	Психологическое тестирование. Подготовка к практическому занятию, тестированию и др. разработка и защита индивидуальных задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	20
		ИТОГО		88

3.7.2. Примерная тематика рефератов, курсовых работ (если имеются по учебному плану), контрольных вопросов

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Креативность в бизнесе.
8. Межличностная коммуникация
9. Современные направления развития управления персоналом.
10. Современные методы планирования персонала.
11. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
12. Развитие персонала: система, задачи, методы.
13. Лидерство в управлении персоналом.
14. Стили лидерства.
15. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
16. Основные функции управления
17. Приемы преодоления коммуникативных барьеров в организационной коммуникации
18. Планирование карьеры и делового успеха.
19. Тайм-менеджмент.
20. Коммуникационный менеджмент.

Семестр № I, IV

п/ №	Наименование раздела учебной дисциплины	Примерная тематика, контрольных вопросов
1	<p>Мотивация в управлении Лидерство. Лидер и группа Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.</p>	<p>1. Введению в мотивацию. Теории мотивации в практике управления. Определение мотивации и ее роли в управлении. Историческая ретроспектива развития теорий мотивации. 2. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Ценности работников организации. Формирование ценностных ориентаций и их динамика. Формирование аттитюдов и их типы. Удовлетворенность трудом. Мотивационное программно-целевое управление. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ). 3. Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ. Теории и стили лидерства. Структурные теории лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Теории и стили лидерства. 4. Лидер и группа. Группы и их значимость. Причины выдвижения лидера. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом</p>

		и группой. 5. Социальное влияние лидера на группу. Психологические способы воздействия лидера на группу и личность. Способы достижения контакта в процессе общения. Ситуационный подход к лидерству. Выбор эффективного стиля лидерства.
2	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация	1. Личностные особенности преуспевающего менеджера. Личностные ограничения в работе менеджера. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип менеджера по Д. Кейрси). 2. Управление своим поведением. Кризисы жизни и их преодоление. Планирование карьеры и делового успеха. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешности управления своим поведением. Отрицательные эмоции в работе менеджера и контроль над ними. Психологическое переутомление и способы его устранения. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния. 3. Имидж в деловой сфере. Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие. Разработка имиджа. Основные этапы вхождения в образ. 4. Самопрезентация менеджера. Роль имиджа при устройстве на работу. Ошибки при оценке другого.
3	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	1. Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений. Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности. Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда. 2. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. 3. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Составляющие процесса принятия управленческого решения. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии коллективного решения. 4. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона. 5. Выбор собственного индивидуального стиля управления. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.
4	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и	1. Деловое общение как один из уровней общения. Коммуникация межличностная и организационная.

	<p>организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.</p>	<p>Особенности коммуникации в управлении. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа). Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления. 2. Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи. 3. Особенности проведения переговоров. Теоретические подходы к выбору техники переговоров. Структура переговоров. Особенности проведения деловых совещаний. 4. Конфликты в организации. Структура и функции конфликтов. Динамика конфликта в организации. Способы разрешения организационных конфликтов</p>
5	<p>Психология работы в организации . Психологические особенности работы с персоналом . Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Социально-психологический климат в организации.</p>	<p>1. Кадровая политика организации и кадровые технологии. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала. Психологические особенности работы с персоналом. Стратегия организационной деятельности. 2. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива. 3. Социально-психологический климат в организации, его структура и факторы на него влияющие. Совместимость сотрудников подразделения. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников. Психологические особенности работа в команде. Этапы командообразования. Лидер и команда.</p>
6	<p>Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.</p>	<p>1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях . Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой. 2. Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный. Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. 3. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем. 4. Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная). Руководитель как субъект подсистем организации. Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре.</p>

3.8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вопросы к зачету

1. Основные характеристики и функции лидера.
2. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
3. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
4. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
5. Концепция подражания по Г. Тарду.
6. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
7. "Герои и толпа" в представлении Н.К.Михайловского.
8. З.Фрейд комментарии по проблеме лидерства.
9. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
10. Природа лидерства в рамках «теории черт».
11. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
12. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
13. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
14. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
15. Типы лидерства по М.Веберу.
16. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
17. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
18. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
19. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
20. Черты харизматического лидерства.
21. Дайте развернутое определение "стиль лидерства".
22. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.
23. Факторы эффективности лидерского стиля.
24. Консенсус как основа группового лидерства.
25. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
26. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
27. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
28. Дайте развернутое определение понятию "этическая норма" лидера.
29. Этапы развития творческого группового мышления.
30. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
31. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
32. Эффективная коммуникация.
33. Личностное общение: коммуникативные стили.
34. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в работе группы.
35. Функции и механизмы управленческого общения.
36. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
37. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
38. Дайте развернутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.
39. Дайте характеристику этической, юридической и дисциплинарной ответственности.
40. Назовите и охарактеризуйте этапы формирования социальной ответственности работника.

Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.

Качество их работы резко ухудшается.

Вы:

А. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.

В. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

С. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.

Д. Намеренно не вмешаетесь.

Ситуация 2.

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает.

Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям.

Вы:

А. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно проверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.

В. Не предпринимаете ничего определенного.

С. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей причастности и важности решаемых задач.

Д. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ситуация 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему.

Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие.

Вы:

А. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.

В. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.

С. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость реорганизации работы коллектива.

Д. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Ситуация 4.

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послужной список. Они понимают необходимость перемен.

Вы:

А. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.

В. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.

С. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.

Д. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен будете руководить сами.

Ситуация 5.

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев.

Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку.

Вы :

- A. Позвольте коллективу самому выработать направление деятельности.
- B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,
- C. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.
- D. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения.

Ситуация 6.

Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе.

Вы:

- A. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.
- B. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.
- C. Намеренно не будете вмешиваться.
- D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

Ситуация 7.

Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач.

Вы:

- A. Определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен.
- B. Вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь.
- C. Примете предложения своих подчиненных относительно необходимых перемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами.
- D. Во избежание конфронтации оставите все, как есть.

Ситуация 8.

Работа Вашего коллектива и отношения между его членами хорошие. Однако Вам кажется, что Вы недостаточно руководите его деятельностью.

Вы:

- A. Не предпримете никаких шагов.
- B. Обсудите создавшееся положение с подчиненными и предложите необходимые изменения.
- C. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.
- D. Будете поддерживать инициативу подчиненных в обсуждении с ними проблемы, не навязывая при этом своего мнения.

Ситуация 9.

Ваш начальник поставил Вас во главе рабочей группы, которая с большим опозданием выполняет задачу выработки рекомендаций по внедрению новшеств. Группе не совсем ясно, какие задачи и цели перед ней поставлены. Посещаемость заседаний очень низкая. Проводимые совещания скорее напоминают вечера отдыха. Но члены группы располагают достаточным потенциалом для того, чтобы осуществить поставленную перед ними задачу.

Вы:

- A. Позвольте группе самостоятельно выйти из создавшегося положения.

В. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали стоящей перед Вашей организацией задаче.

С. Пересмотрите цели и задачи группы и будете тщательно следить за ходом их выполнения.

Д. Вовлечете всех членов группы в определение целей ее работы, не оказывая на них давления со своей стороны.

Ситуация 10.

Ваши подчиненные, которые обычно способны выполнять свои обязанности хорошо, не отвечают недавно пересмотренным Вами стандартам.

Вы:

А. Вовлечете группу в процесс пересмотра стандартов, прибегая к жесткому контролю.

В. Изменив требования, будете тщательно контролировать их исполнение.

С. С целью не допустить конфронтации не будете прибегать к давлению, позволите событиям развиваться естественно.

Д. Учтете предложения коллектива при условии их соответствия новым стандартам.

Ситуация 11.

Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие.

Вы:

А. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.

В. Вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания.

С. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.

Д. Подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива.

Ситуация 12.

Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся с временными трудностями. У Ваших подчиненных замечательный послужной список. Они эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей. Они работали гармонично на протяжении прошедшего года. Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнения задач.

Вы:

А. Вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений.

В. Позволите членам коллектива самим выработать решения.

С. Проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя.

Д. Примите участие в обсуждении проблемы, поддержав, таким образом, своих подчиненных

3.8.1. Формы и вид промежуточной аттестации обучающихся:

1. Зачёт без оценки (IV семестр);

2. Решение ситуационных задач, тестирование

3.8.2. Примеры оценочных средств:

<p>для входного контроля (ВК)</p>	<p>Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) составить схему разделения труда; 2) собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям; 3) провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено; 4) сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы; 5) всё перечисленное. <p>Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) руководствоваться личными соображениями; 2) подобрать ассистентов с учетом мнения коллектива; 3) использовать давление на коллектив; 4) использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.
<p>для текущего контроля (ТК)</p>	<p>Что относится к основным функциям управления?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) целеполагание 2) организация 3) регулирование 4) контроль. 5) всё перечисленное. <p>Что относится к планированию?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выбор целей и стратегии; 2. выбор линии поведения; 3. выбор программы; 4. выбор процедуры выполнения программы; 5. всё перечисленное. <p>Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. исследования проблем занятости; 2. испытания, собеседования; 3. опрос общественного мнения; 4. реорганизация предприятия; 5. ни один из методов.
<p>для текущего контроля (ТК)</p>	<p>Как определяется процесс социальной адаптации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. получение социальных льгот; 2. информация при поступлении на работу; 3. процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации; 4. вступление в неформальные отношения с членами коллектива; 5. процесс обучение трудовым навыкам. <p>Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. несовершенная система распределительных

	<p>отношений;</p> <p>2. отстраненность от управленческого процесса;</p> <p>3. обеднение содержания труда, его монотонность;</p> <p>4. неблагоприятный “климат” предприятия;</p> <p>5. всё перечисленное.</p>
	<p>Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным ?</p> <p>1. теория иерархии потребностей А. Маслоу;</p> <p>2. двухфакторная теория Ф. Херцберга;</p> <p>3. теория мотивации Д. МакКлеланда;</p> <p>4. ни одна;</p> <p>5. все указанные.</p>

3.9 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
	А. С. Чернышев Психология лидерства: лидерство в социальных организациях	А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. —	Москва: Издательст во Юрайт, 2019. — 159 с. - Текст: электронны й // ЭБС Юрайт	Режим доступа: www.biblioteka.ru/online/look/psihologiya-liderstva-liderstvo-v-socialnyh-organizaciyah-442248	Неогранич енный доступ
	Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов	Е. В. Селезнева.	Москва: Издательст во Юрайт, 2019. — 429 с. — (Высшее образовани е). - Текст: электронны й	ЭБС Юрайт [сайт]. - Режим доступа: www.biblioteka.ru/online/look/liderstvo-432099	Неогранич енный доступ
Дополнительная литература					
	Спивак, В. А. Лидерство	В. А. Спивак.	Москва: Издательст во Юрайт, 2019. — 301 с. -	Текст: электронн ый // ЭБС Юрайт [сайт]. —	Неогранич енный доступ

				Режим доступа: www.biblionline.ru/book/liderstvo-432902	
	Спивак, В. А. Лидерство. Практикум	В. А. Спивак	Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 361 с. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]	Режим доступа: www.biblionline.ru/book/liderstvo-praktikum-433148	Неограниченный доступ
	Электронно-библиотечная система «Консультант студента» для ВПО			www.studmedlib.ru	Неограниченный доступ
	Электронная учебная библиотека			http://library.bashgmu.ru	Неограниченный доступ
	Электронно-библиотечная система eLIBRARY. Коллекция российских научных журналов по медицине и здравоохранению			http://elibrary.ru	Неограниченный доступ
	Консультант Плюс: справочно-правовая система			http://www.consultant.ru/	Неограниченный доступ

3.10. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины (модуля)

Для реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Лидерство» технического обеспечения включает в себя оборудованные помещения для проведения учебных занятий, в том числе аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения, позволяющие использовать симуляционные технологии для отработки умений и навыков, предусмотренные профессиональной деятельностью, индивидуально; Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

3.11. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятия: обсуждение в группах, творческие задания, проблемные и ролевые дискуссии, «круглый стол», деловые игры с целью демонстрации и тренинга практических навыков, типичных ошибок; анализ конкретных ситуаций – кейс-метод; интерактивные лекции с демонстрацией учебных

тематических фильмов. Используемые образовательные технологии по изучению данной дисциплины составляют 75% интерактивных занятий от объема аудиторных занятий: имитационные технологии – ролевые и деловые игры, тренинг и др.; не имитационные технологии – проблемные лекции, дискуссии с «мозговым штурмом» и без него и др.

3.12. Разделы учебной дисциплины и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами.

Умения, усвоенные при изучении дисциплины необходимы для построения индивидуальной траектории развития обучающегося в процессе дальнейшего обучения и профессиональной деятельности специалиста.

4. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины:

Обучение складывается из контактной работы (128 часов), включающей лекционный курс, практические занятия и самостоятельную работу обучающихся (88 часов).

Самостоятельная работа обучающегося подразумевает подготовку к практическому занятию и включает работу с учебной, научной литературой.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры.

По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические рекомендации для обучающихся и методические указания для преподавателей.

Во время изучения учебной дисциплины обучающиеся самостоятельно проводят освоение дисциплины под руководством преподавателя, представляют проектные работы.

Обучение способствует формированию у обучающихся компетенций необходимых в профессиональной деятельности.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, текущий контроль усвоения предмета определяется устным опросом в ходе занятий, во время разборов кейсов, при решении типовых ситуационных задач и ответах на тестовые задания.

В конце изучения учебной дисциплины проводится промежуточный контроль знаний с использованием тестового контроля, с защитой проекта и решением ситуационных задач.

5. Протокол согласования рабочей программы дисциплины с другими дисциплинами специальности

Протокол согласования рабочей программы дисциплины «Лидерство» с другими дисциплинами специальности*

Наименование предшествующей кафедры	Наименование предшествующей учебной дисциплины	Знания, полученные при изучении предшествующей дисциплины	Умения, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Навыки, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Компетенции, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Подпись заведующего предшествующей кафедрой
1	2	3	4	5	6	7
-	-	-	-	-	-	-

*Дисциплина «Лидерство» включена в образовательный процесс первого семестра первого курса.