МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория лидерства

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	72	72	часов
4	Самостоятельная работа	72	72	часов
5	Всего (без экзамена)	144	144	часов
6	Общая трудоемкость	144	144	часов
		4.0	4.0	З.Е.

Зачёт с оценкой: 5 семестр

Томск

Согласована на портале № 51183

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

старший преподаватель каф. менеджмента	_____	Е. А. Гайдук
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ	_____	А. В. Богомолова
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. Д. Санникова
Доцент кафедры менеджмента	_____	В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 51183

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

«Теория лидерства» - изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, подготовка студентов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также приобретение навыков организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других, способности и готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умения применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

1.2. Задачи дисциплины

- изучение основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- приобретение опыта организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- изучение современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- изучение основ организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория лидерства» (Б1.В.2.10) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Последующими дисциплинами являются: Психофизиология профессиональной деятельности, Управление персоналом организации, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
- ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
- ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива ;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** сущность руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя; источники власти руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства; методы и критерии оценки эффективности деятельности персонала; основы самоуправления; знать способы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; знать основы организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.
- **уметь** применять на практике положения основных концепций лидерства; организовать

Согласована на портале № 51183

личную деятельность и работу коллектива в целом; оценить эффективность деятельность участников команды/персонала; применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

– **владеть** навыками кооперации с коллегами в работе на общий результат; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
Аудиторные занятия (всего)	72	72
Лекции	36	36
Практические занятия	36	36
Самостоятельная работа (всего)	72	72
Проработка лекционного материала	35	35
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	37	37
Всего (без экзамена)	144	144
Общая трудоемкость, ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	4.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Концепции лидерства.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
2 Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
3 Образы лидеров. Портреты, профили лидеров. Подготовка лидеров.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
4 Системное мышление и этика лидера.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
5 Образ идеальной организации как цель деятельности лидера 1-го уровня.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
6 Группы, команды и командообразование.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6

Согласована на портале № 51183

7 Методы организации коллективного умственного труда.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
8 Мотивация соратников лидера.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
9 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов.	4	4	8	16	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
Итого за семестр	36	36	72	144	
Итого	36	36	72	144	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Концепции лидерства.	Понятие лидерства и его отличия от менеджмента. Общеизвестные (классические) теории лидерства. Ситуационно-компетентностная модель лидерства. Функционально-компетентностная модель лидерства. Принципы лидера и стиль руководства.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
2 Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера.	Профессионализм лидера. Высокий эмоциональный интеллект лидера. Области эмоционального интеллекта.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
3 Образы лидеров. Портреты, профили лидеров. Подготовка лидеров.	Лидерские характеристики и образы. Роли и функции лидера. Процесс разработки портрета лидера. Подготовка и развитие лидеров.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
4 Системное мышление и этика лидера.	Основы системного мышления лидера. Этика лидера. Этика организации.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
5 Образ идеальной организации как цель деятельности лидера 1-го уровня.	Понятие организации, модели организаций. Образы организации. Прообразы идеальной организации и ее элементы. Концепция истинно инновационной организации как идеальной с точки зрения ключевых групп интересов.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
6 Группы, команды и командообразование.	Типы групп в организации. Ключевые параметры группы и команды. Динамика группы, понятие «команда», факторы и этапы превращения группы в команду. Личность и группа. Роли в группе. Правила поведения в группе. «Кодекс Грайса».	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6

Согласована на портале № 51183

	Итого	4	
7 Методы организации коллективного умственного труда.	Мозговой штурм. Метод синектики У. Гордона. Метод фокальных объектов. Метод Дельфи. Деловые игры. Метод кейсов. Метод «Коучинг». Функциональный анализ. Метод номинальных групп. Метод «Шесть шляп». Принципы организации коллективной умственной деятельности.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
8 Мотивация соратников лидера.	Значение мотивации сотрудников к труду. Мотивационные теории поведения людей в организации. Организация и содержание труда как фактор мотивации.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
9 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов.	Теории, виды и факторы девиантного поведения. Девиантное групповое поведение. Девиации лидерства. Конфликты в организациях и их урегулирование.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Предшествующие дисциплины									
1 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	+			+				+	
Последующие дисциплины									
1 Психофизиология профессиональной деятельности		+	+		+				
2 Управление персоналом организации								+	+
3 Управление человеческими ресурсами						+	+		+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	

Согласована на портале № 51183

ОПК-7	+	+	+	Конспект самоподготовки, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-6	+	+	+	Конспект самоподготовки, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-31	+	+	+	Конспект самоподготовки, Тест, Зачёт с оценкой

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Концепции лидерства.	Выявление общей ориентации на руководство, лидерство	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
2 Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера.	Оценка общего эмоционального интеллекта лидера.Измерение отдельных качеств трудового потенциала и эмоционального интеллекта лидера.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
3 Образы лидеров. Портреты, профили лидеров. Подготовка лидеров.	Опросник «Ваш креативный потенциал».Определение уровня собственной ассертивности.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
4 Системное мышление и этика лидера.	Тест на определение ориентации лидерства: оценка стиля руководства.Определение направленности руководства «Производственные ситуации» (по А. А. Ершову).Выявление модели поведения руководителей (Тест А. В. Жуплева).Передача указания подчиненному.Рекомендации «Позитивный имидж руководителя».	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
5 Образ идеальной организации как цель деятельности лидера 1-го уровня.	Диагностика организационной культуры (по К. Камерон и Р. Куинну)	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
6 Группы, команды и командообразование.	Определение ролевых предпочтений и распределения ролей в группе.Инструменты диагностики параметров и развития команд.Контроль и оценка эффективности деятельности других.Инструменты прикладной социологии в формировании тру-	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6

Согласована на портале № 51183

	дового коллектива.		
	Итого	4	
7 Методы организации коллективного умственного труда.	Усвоение методов креативного коллективного решения проблем.Социальные и интеллектуальные разминки.Основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
8 Мотивация соратников лидера.	Опросник Ю. М. Орлова для измерения потребности в достижении (мотивации к достижениям).Тест «Потребности», или «Парные сравнения» (на основе теории потребностей А. Маслоу).Определение факторов отношения к труду.Методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
9 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов.	Определение личности типа А.Определение стиль поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу).Определение основных поведенческих особенностей интерперсональных отношений (Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior — FIRO-B).Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.Особенности стратегии взаимодействия.Опросник ограничений управленческого потенциала.Приемы манипулирования психическим сознанием человека и общности и защита от манипуляций.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
Итого за семестр		36	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
5 семестр				
1 Концепции лидерства.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
2	Подготовка к практиче-	5	ОПК-7, ПК-31,	Зачёт с оценкой,

Согласована на портале № 51183

Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера.	ским занятиям, семинарам		ПК-6	Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	8		
3 Образы лидеров. Портреты, профили лидеров. Подготовка лидеров.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
4 Системное мышление и этика лидера.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
5 Образ идеальной организации как цель деятельности лидера 1-го уровня.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
6 Группы, команды и командообразование.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
7 Методы организации коллективного умственного труда.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
8 Мотивация соратников лидера.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
9 Лидерство в условиях появления девиаций и	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Конспект самоподготовки, Тест
	Проработка лекционно-	4		

Согласована на портале № 51183

конфликтов.	го материала			
	Итого	8		
Итого за семестр		72		
Итого		72		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				
Конспект самоподготовки	15		15	30
Тест	20	20	30	70
Итого максимум за период	35	20	45	100
Нарастающим итогом	35	55	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

Согласована на портале № 51183

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Спивак, В. А. Лидерство [Электронный ресурс]: учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/469174 (дата обращения: 09.06.2021).

12.2. Дополнительная литература

1. Командообразование для проектных менеджеров [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Бочанов Т. Г., Гречушникова В. А., Сумин Д. В., Закирова И. Ш., Бабич Ю. Ю., Емельянова Е. А. - 2009. 49 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/2854 (дата обращения: 09.06.2021).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/468918 (дата обращения: 09.06.2021).
2. Теория лидерства [Электронный ресурс]: Методические указания по самостоятельной работе / Гайдук Е. А. - 2018. 8 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/7531 (дата обращения: 09.06.2021).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

Согласована на портале № 51183

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа
634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.
Описание имеющегося оборудования:
- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.
Программное обеспечение:
– 7-Zip
– Google Chrome
– Mozilla Firefox
– OpenOffice

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:
- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 51183

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Кооперация – это:

А. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

Б. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся разделением усилий участников для достижения индивидуальных целей.

В. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения индивидуальных целей при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

Г. одна из основных форм организации профессионального взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения индивидуальных целей при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

2. Интерактивная сторона общения заключается:

А. В организации взаимодействия между людьми

Б. В обмене информацией между людьми

В. В восприятии друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания

Г. Во взаимовыгоде сторон общения

3. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

А. Готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

Б. Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним

В. Все перечисленные

Г. Готовностью к кооперации с коллегами

4. _____ – обеспечение согласованности действий всех звеньев управления, сохранение, поддержание и совершенствование режима работы предприятий (организаций) и обеспечения его бесперебойности и непрерывности.

А. Координация

Б. Контроль

В. Управление

Согласована на портале № 51183

Г. Мотивация

5. На чем основываются социально-психологические методы управления?

А. На материальном интересе работников

Б. На законодательных и нормативных актах

В. На морально-психологическом климате

Г. На воздействии на сознание и социальные условия

6. Трудовой коллектив — это

А. это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями

Б. это группа людей, объединенных обязанностями

В. Это группа единомышленников

Г. это группа людей, объединенных интересами

7. Какой характеристикой группы служит ее целенаправленная активность?

А. Динамической

Б. Содержательной

В. Социальной

Г. Экономичной

8. Каковы общие методы управления?

А. Законодательные и нормативные

Б. Административные, экономические и социально-психологические

В. Воспроизводственные и маркетинговые

Г. Сетевые и балансовые

9. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

А. Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера

Б. Делегирование полномочий

В. Подчинение коллектива

Г. Умение решать организационные проблемы

10. _____ рассматривают как интегративный творческий процесс сознательного

Согласована на портале № 51183

личностного становления, который основан на взаимодействии внутренне значимых и активно творчески воспринятых внешних факторов и для которого характерны целесообразная внутренняя активность и осознанная направленность на разворачивание и совершенствование значимых для человека и формирование раннее не бывших свойств, сторон и качеств

А. Самосовершенствование

Б. Самопознание

В. Самоконтроль

Г. Саморазвитие

11. _____ – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.

А. Морально-психологический климат

Б. Настроение коллектива

В. Лояльность коллектива

Г. Стимулирование коллектива

12. Рабочая группа трудового коллектива – это

А. подразделения или группы, работающие над одним и тем же заданием и имеющие определенную самостоятельность в своем труде

Б. весь персонал предприятия

В. Весь персонал предприятия, за исключением руководства

Г. Руководители, специалисты, служащие

13. общность людей, как правило, в пре¬делах до 7 человек, которые вступают в регулярные взаимодействия для достижения определенных целей

А. Неформальная группа

Б. Трудовой коллектив

В. Руководители

Г. Служащие

14. Сколько стадий проходит в своем развитии коллектив

А. Три

Б. Две

В. Пять

Согласована на портале № 51183

Г. Восемь

15. На этой стадии на основе общности интересов и склада характе¬ров формируются малые группы, различные по своей ориентации к руководителю и к задачам коллектива

А. Вторая стадия - дифференциация

Б. Начальная стадия

В. Завершающая стадия

Г. Планирование

16. _____ является одним из основных условий сознательного поведения человека в соответствии с его целями и состоянием коллектива. От уровня _____ коллектива зависят результаты работы членов коллектива и всего коллектива.

А. Усердие

Б. Информированность

В. Отзывчивость

Г. Самостоятельность

17. _____ - это установленный порядок поведения людей, отвечающий существующим в коллективе нормам морали и права.

А. Этикет

Б. Воспитанность

В. Дисциплина

Г. Норма

18. _____ - это психическое образование, которое объединяет всех членов коллектива в их совместной деятельности и создает целостное единство коллектива

А. Сплоченность

Б. Сознательность

В. Ответственность

Г. Самостоятельность

19. На эффективность работы коллектива оказывают влияние такие факторы, как:

А. его размер и состав

Б. групповые нормы поведения, единомыслие и статус его членов

Согласована на портале № 51183

В. трудовые отношения в коллективе и критерии, используемые в управлении

Г. все вышеперечисленное

20. По данному типу классификации следует различать трудовые коллективы, официально созданные по распоряжению руководства, и коллективы, сложившиеся стихийно (неофициально).

А. По продолжительности образования

Б. По механизму образования

В. По характеру внутренних связей

Г. По интересам

14.1.2. Вопросы на самоподготовку

1. Сущность понятия «лидерство» (многоаспектность, определение, заблуждения)
2. Взаимосвязь лидерства и управления
3. Сферы лидерства в организации
4. Власть и влияние
5. Элементы лидерства
6. Традиционные концепции лидерства
7. Теория лидерских качеств
8. Теория Ф.А. Вудс.
9. Типы лидеров по Р.Каттел и Г.Стайс
10. Исследования Р. Стогдилл.
11. Качества лидера по Р.Манн.
12. Теория А.Лоутон и Э. Роуз.
13. Поведенческий подход к лидерству
14. Стиль лидерства в поведенческих теориях
15. Традиционные системы классификаций стиля лидерства (одномерная трактовка стилей лидерства)
16. Исследования К. Левина
17. Теории «Х» и «У» Д. Макгрегора
18. Теория Р. Лайкерта
19. Двумерная трактовка стилей лидерства.
20. Классификация стилей лидерства, разработанная в университете штата Огайо
21. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. С. Мутон
22. Современная классификация стилей лидерства
23. Авторитарный стиль
24. Демократический стиль
25. Достоинства и недостатки стилей лидерства.
26. Ситуационные теории ли- дерства
27. Модель ситуационного лидерства Фреда Фидлера (contingency theory of leadership).
28. Подход «путь-цель» Митчела и Хауса.
29. Модель Херси – Бланшера.
30. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона
31. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия
32. Понятие «менеджмент предприятия». Состав системы «менеджмент предприятия»
33. Взаимосвязь категории «лидерство» с основными категориями менеджмента предприятия
34. Взаимосвязь «оргструктура – стиль»
35. Взаимосвязь «законы-принципы-методы-стиль»
36. Взаимосвязь «цель – задачи – функции – качества руководителя –стиль»
37. Взаимосвязь «стиль – качество управленческого труда – управленческие решения – дея-

Согласована на портале № 51183

тельность коллектива – результаты»

38.Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов.

39.Понятие и виды имиджа лидера

40.Характеристики и структура имиджа

41.Пути формирования имиджа

42. Алгоритм принятия управленческого решения лидером

14.1.3. Вопросы для зачёта с оценкой

1. Понятие лидерства. Основные теории лидерства.
2. Типологии лидерства.
3. Стили и модели руководства.
4. Этика лидера: понятие, определение этичности. Социальная ответственность лидера и его организации.
5. Типы лидеров.
6. Власть и влияние.
7. Делегирование в организации.
8. Формы власти в организации.
9. Группы в организации и их типы.
10. Функции коллектива.
11. Этапы формирования и развития коллектива.
12. Способы регулирования межличностных отношений в коллективе.
13. Понятие конфликта в организации.
14. Типы и причины возникновения конфликтов.
15. Способы регулирования конфликтов.
16. Конфликт PAEI функций в лидерстве
17. Теория лидерства МакГрегора
18. Теории личностных качеств лидерства
19. Лидер успешной команды
20. Лидерство при работе с командой
21. Характеристика стилей эффективного лидерства
22. Взаимодополняющая команда лидеров
23. Теория лидерства Херси-Бланшара
24. Администрирование в лидерстве

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету,	Преимущественно проверка методами исходя из состояния

Согласована на портале № 51183

показаниям	контрольные работы, устные ответы	обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 51183