

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

 / С.П. Стрелков /
(подпись) И. О. Ф.

«18» апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Лидерство и управление командой

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

«Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань - 2025

Разработчик:

доцент, к.э.н.

(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)

 / И.А. Митченко /
(подпись) И. О. Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«Экономика строительства» протокол № 9 от 15 . апреля . 2025 г.

Заведующий кафедрой

 / И.А. Митченко /
(подпись) И. О. Ф.

Согласовано:

Председатель МКН «Строительство» направленность (профиль)

«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»

 / Т.В. Золина /
(подпись) И. О. Ф.

Начальник УМУ  / О.Н. Беспалова /
(подпись) И. О. Ф.

Начальник ООСиМ ВО  / Е.С. Коваленко /
(подпись) И. О. Ф.

Начальник УИТ  / П.Н. Гелза /
(подпись) И. О. Ф.

Заведующая научной библиотекой  / Л.С. Гаврилова /
(подпись) И. О. Ф.

Содержание

	Стр.
1. Цель освоения дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий	7
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	7
5.1.1. Очная форма обучения	7
5.1.2. Заочная форма обучения	7
5.1.3. Очно-заочная форма обучения	7
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	8
5.2.1. Содержание лекционных занятий	8
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	9
5.2.3. Содержание практических занятий	9
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы, обучающихся по дисциплине	10
5.2.5. Темы контрольных работ	11
5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ	11
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
7. Образовательные технологии	12
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	14
8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины	14
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	14

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

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

УК-3.1 Разработка целей и плана работы команды в соответствии с целями проекта, определение стратегии работы, контроль их реализации.

УК-3.2 Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников.

УК-3.3 Выработка правил командной работы и способов мотивации членов команды.

УК-3.4 Выбор способа и стиля руководства командой на разных этапах ее развития (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2).

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-4.3 Выбор психологических способов оказания влияния и противодействия влиянию в процессе академического и профессионального взаимодействия.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1 Выявление возможных межкультурных противоречий в профессиональном взаимодействии.

УК-5.2 Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1 Использование технологий самосовершенствования для развития лидерских навыков.

УК-6.3 Выстраивание траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2).

В результате освоения дисциплин, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Знать:

методы планирования работы команды (УК-3.1);

функциональные и ролевые критерии отбора участников (УК-3.2);

роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды (УК-3.3);

технологии организации работы удаленной команды (УК-3.4);

виды речевого и эмоционального влияния и способы противодействия влиянию (УК-4.3);

виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников (УК-5.1);

способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации (УК-5.2);

технологии развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления (УК-6.1);

роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации, цифровые инструменты для самоорганизации (УК-6.3).

Уметь:

определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта (УК-3.1);
 идентифицировать роли членов команды по внешним признакам (УК-3.2);
 мотивировать членов команды (УК-3.3);
 выбирать стиль управления командой (УК-3.4);
 распознавать способы и стратегии влияния (УК-4.3);
 выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных профессиональных группах (УК-5.1);
 выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму (УК-5.2);
 определять эмоциональное состояние (УК-6.1);
 выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда (УК-6.3).

Иметь навыки:

принятия решений в условиях неопределенности (УК-3.1);
 отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи (УК-3.2);
 составления и анализа мотивационного профиля (УК-3.3);
 использования цифровых средств при выполнении работы (УК-3.4);
 выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию (УК-4.3);
 разработки программы адаптации иностранных сотрудников (УК-5.1);
 выбора способа поведения в поликультурной конфликтной ситуации (УК-5.2);
 выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции (УК-6.1);
 выбирать способы определения актуального уровня самооценки (УК-6.3).

3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.О.01 «Лидерство и управление командой» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части.

Дисциплина базируется на основах дисциплин: «Обществознание», «Психология».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Форма обучения	Очная	Заочная
1	2	3
Трудоемкость в зачетных единицах:	3 семестр – 3 з.е. всего – 3 з.е.	3 семестр – 3 з.е. всего – 3 з.е.
Лекции (Л)	3 семестр – 14 часов; всего – 14 часов	3 семестр – 10 часов; всего – 10 часов
Лабораторные занятия (ЛЗ)	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>
Практические занятия (ПЗ)	3 семестр – 14 часов; всего – 14 часов	3 семестр – 10 часов; всего – 10 часов
Самостоятельная работа (СР)	3 семестр – 80 часов; всего – 80 часов	3 семестр – 88 часов; всего – 88 часов
Форма текущего контроля:		
Контрольная работа	семестр – 3	семестр – 3
Форма промежуточной аттестации:		
Экзамены	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>
Зачет	семестр – 3	семестр – 3
Зачет с оценкой	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>

Курсовая работа	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>
Курсовой проект	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>	<i>Учебным планом не предусмотрены</i>

5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)

5.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	60	3	8	–	8	44	Контрольная работа, зачет
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	48	3	6	–	6	36	
Итого:		108		14	–	14	80	

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	60	3	6	–	6	48	Контрольная работа, зачет
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	48	3	4	–	4	40	
Итого:		108		10	–	10	88	

5.1.3. Очно-заочная форма обучения

«ОПОП не предусмотрено».

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

5.2.1. Содержание лекционных занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	<i>Лидеры: проявление в профессиональной деятельности</i> Роль и место лидера в организации, организационная культура лидерства. Виды лидеров в организации. Классические стили лидерства и индивидуальный стиль деятельности управленца. Карьерный путь к лидерству в организации. Как лидерство помогает организации процветать в нестабильных условиях. <u>Роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации, цифровые инструменты для самоорганизации (УК-6.3).</u> <i>Власть и влияние</i> Власть как общественное и психологическое явление. Видимые и невидимые источники власти. Психологическое доминирование. Речевое и эмоциональное влияние. Способы противодействию влиянию. Стратегии влияния. Риторика, как искусство речевого воздействия. <u>Виды речевого и эмоционального влияния и способы противодействия влиянию (УК-4.3).</u> <i>Профессиональные soft skills руководителя и лидера</i> Мягкие навыки лидера. Критическое мышление. Способы принятия решения в условиях неопределенности. Инструменты лидера для развития подчиненных. Коммуникация, влияющая на эффективность деятельности компании. Использование трудовых мотиваторов. <i>Технологии саморазвития лидерских компетенций</i> Технология развития эмоциональной компетентности для саморазвития. Техники активного слушания. Самоорганизация, цифровые инструменты. Технологии подготовки публичного выступления. <u>Технология развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления (УК-6.1).</u>
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	<i>Кросс-культурное пространство организации</i> Социально-психологические характеристики поликультурных профессиональных групп. Виды субкультурных групп в организации. Субкультурные противоречия в поликультурных профессиональных группах. Способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации. <u>Виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников (УК-5.1). Способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации (УК-5.2).</u> <i>Формирование и развитие команды</i> Метод командообразования. Функциональные и ролевые критерии отбора участников. Стадии развития команды. Методы планирования работы команды и контроль. Правила командной работы. Характеристики высокоэффективной команды. Организация и настройка работы удаленной команды. <u>Методы планирования работы команды (УК-3.1). Функциональные и ролевые критерии отбора участников (УК-3.2). Роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды (УК-3.3). Технологии организации работы удаленной команды (УК-3.4).</u> <i>Социальная поддержка иностранных работников</i> Социально-психологические характеристики поликультурных групп. Виды и уровни социальной интеграции. Интеграция ино-

	странных сотрудников в культуру принимающей страны. Требования российского и международного законодательства в сфере противодействия терроризму.
--	--

5.2.2. Содержание лабораторных занятий

«Учебным планом не предусмотрены».

5.2.3. Содержание практических занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	Входное тестирование. <i>Лидерское поведение в организации</i> Составление стратегии лидерского поведения. Оценка своего лидерского опыта. Анализ стиля управления. <u>Выстраивание траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда, выбор способов определения актуального уровня самооценки (УК-6.3).</u> <i>Способы влияния и реализации власти</i> Распознавание способа и стратегии влияния. Выбор адекватного способа противодействия влиянию. Выявление риторических уловок. <u>Распознавание способов и стратегии влияния, выбор психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию (УК-4.3).</u> <i>Мягкие навыки менеджера</i> Построение сценария и проведение публичного выступления. Способы активизации критического мышления. Составление и анализа мотивационного профиля (КР). <i>Ресурсы для самооценки, саморегуляции и развития лидерских навыков</i> Определение актуального уровня самооценки. Определение эмоционального состояния. Адекватные способы эмоциональной саморегуляции. Маршрут развития собственной эмоциональной компетентности. <u>Определение эмоционального состояния, выбор адекватного способа эмоциональной саморегуляции (УК-6.1).</u>
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	<i>Мультикультурная среда организации</i> Критерии субкультурных различий. Субкультурные различия в процессе формирования и развития команды. Выбор способа поведения в поликультурной конфликтной ситуации. <u>Выявление проявлений субкультурных противоречий в поликультурных профессиональных группах, разработка программы адаптации иностранных сотрудников (УК-5.1). Выбор требований законодательства в сфере противодействия терроризму, выбор способа поведения в поликультурной конфликтной ситуации (УК-5.2).</u> <i>Управление командой</i> Идентификация ролей членов команды по их высказываниям. Определение ведущих командных ролей в зависимости от поставленной задачи. Выбор стиля управления командой. <u>Определение целей и планов работы команды в соответствии с целями проекта, принятие решений в условиях неопределенности (УК-3.1). Идентификация ролей членов команды по внешним признакам, отбор ведущих командных ролей в зависимости от по-</u>

		ставленной задачи (УК-3.2). Мотивация членов команды, составление и анализ мотивационного профиля (УК-3.3). Выбор стиля управления командой, использование цифровых средств при выполнении работы (УК-3.4). <i>Адаптация иностранных сотрудников к среде организации</i> Разработка программы адаптации иностранных сотрудников (мигрантов). Интеграция мигрантов в культуру принимающей страны.
--	--	---

5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	Теории лидерства. Управление временным ресурсом. Лидерское поведение и имидж организаций. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к итоговому тестированию. Подготовка к зачету.	[1-10]
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	Виды конфликтов. Динамика конфликта. Способы поведения в конфликте. Организация взаимодействия и документооборота удаленной команды. Место трудовых мигрантов на российском рынке труда. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к итоговому тестированию. Подготовка к зачету.	[1-10]

Заочная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера	Теории лидерства. Управление временным ресурсом. Лидерское поведение и имидж организаций. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к итоговому тестированию. Подготовка к зачету.	[1-10]
2	Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой	Виды конфликтов. Динамика конфликта. Способы поведения в конфликте. Организация взаимодействия и документооборота удаленной команды. Место трудовых мигрантов на российском рынке труда. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к итоговому тестированию. Подготовка к зачету.	[1-10]

5.2.5. Темы контрольных работ

Тема контрольной работы: «Мотивационный профиль».

5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ

«Учебным планом не предусмотрены».

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация деятельности студента	
<u>Лекция</u>	В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.
<u>Практическое занятие</u>	Подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Решение задач по алгоритму и др.
<u>Самостоятельная работа</u>	Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать: – конспектирование (составление тезисов) лекций; – выполнение контрольных работ; – решение задач; – работу со справочной и методической литературой; – работу с нормативными правовыми актами; – участие в тестировании и др. Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из: – повторение лекционного материала; – подготовки к практическим занятиям; – подготовки к итоговому тестированию; – изучения учебной и научной литературы; – изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных); – подготовки к контрольным работам; – выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях. – проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.
<u>Контрольная работа</u>	Теоретическая часть контрольной работы выполняется по установленным темам (вариантам). К каждой теме контрольной работы рекомендуется примерный перечень основных вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения контрольной работы. Чтобы полнее раскрыть тему, следует использовать дополнительные источники и материалы. Инструкция по выполнению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.

Подготовка к зачету

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- подготовка к ответу на вопросы.

7. Образовательные технологии

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины.

Традиционные образовательные технологии

Дисциплина «Лидерство и управление командой» проводится с использованием традиционных образовательных технологий, ориентирующихся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий по дисциплине «Лидерство и управление командой» с использованием традиционных технологий:

Лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Интерактивные технологии

По дисциплине «Лидерство и управление командой» лекционные занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Лекция-визуализация – представляет собой визуальную форму подачи лекционного материала средствами ТСО или аудио-видеотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов (в виде схем, таблиц, графов, графиков, моделей). Лекция-визуализация помогает студентам преобразовывать лекционный материал в визуальную форму, что способствует формированию у них профессионального мышления за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов.

Лекция-провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками). Такой тип лекций рассчитан на стимулирование обучающихся к постоянному контролю предлагаемой информации и поиску ошибок. В конце лекции проводится диагностика знаний студентов и разбор сделанных ошибок.

Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучаемых.

По дисциплине «Лидерство и управление командой» практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

Ролевые игры – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Ильина Е.В. *Лидерство: учебное пособие* / Е.В. Ильина, А.Н. Афанасьева, А.И. Романова. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. – 124 с. – ISBN 978-5-4497-1382-7. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/116447.html>
2. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития: учебное пособие / составители Р.Р. Исхакова, Н.И. Юртаева. – Казань: Издательство КНИТУ, 2022. – 240 с. – ISBN 978-5-7882-3141-9. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/129162.html>
3. Надточий Ю.Б. *Командообразование. Практикум: учебное пособие* / Ю.Б. Надточий. – Москва: Дашков и К, 2022. – 108 с. – ISBN 978-5-394-04656-8. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/120715.html>
4. Чегринцова С.В. *Лидерство и командообразование в организации: учебное пособие* / С.В. Чегринцова. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – 115 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111565.html>

б) дополнительная литература:

5. Байдаков А.Н. *Лидерство и командообразование: учебное пособие* / А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, О.С. Звягинцева. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. – 132 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/109364.html>
6. Милорадова Н.Г. *Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент* / Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков. – Москва: МИСИ-МГСУ, Ай Пи Ар Медиа, ЭБС АСВ, 2024. – 109 с. – ISBN 978-5-7264-3487-2. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/140508.html>
7. Румянцева Ю.В. *Лидерство: учебное пособие* / Ю.В. Румянцева. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. – 80 с. – ISBN 978-5-00175-157-1. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/126367.html>

в) перечень учебно-методического обеспечения:

8. Митченко И.А. *Лидерство и управление командой. Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений» очной и заочной форм обучения.* – Астрахань: АГАСУ, 2025. – 20 с. <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/Aa78FxzDBbxyGf>
9. Митченко И.А. *Лидерство и управление командой. Методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 08.04.01 «Строительство», направленность (профиль) «Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений» очной и заочной форм обучения.* – Астрахань: АГАСУ, 2025. – 23 с. <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/wP4jY5XqC2cmpHz>

г) перечень онлайн курсов:

10. Эффективное лидерство. – URL: <https://www.specialist.ru/course/lider>

8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

- 7-Zip;
- Adobe Acrobat Reader DC;
- Apache Open Office;
- VLC media player;
- Kaspersky Endpoint Security;
- Yandex browser;
- КОМПАС-3D V20

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоении дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета (<http://moodle.aucu.ru>).
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.ru/>).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (<http://www.iprbookshop.ru>).
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>).
5. Консультант+ (<http://www.consultant-urist.ru/>).
6. Федеральный институт промышленной собственности (<http://www1.fips.ru/>)

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения учебных занятий 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18, аудитория № 204	№ 204 Комплект учебной мебели Стационарный мультимедийный комплект Доступ к информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»
2	Помещение для самостоятельной работы 414056, г.Астрахань, ул. Татищева, 18, аудитория № 201 414056, г.Астрахань, ул. Татищева, 18а, библиотека, читальный зал	№ 201 Комплект учебной мебели Компьютеры – 4 шт. Доступ к информационно–телекоммуникационной сети «Интернет» Библиотека, читальный зал Комплект учебной мебели Компьютеры – 4 шт. Доступ к информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»

10. Особенности организации обучения по дисциплине «Лидерство и управление командой» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Лидерство и управление командой» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

**Лист внесения дополнений и изменений
в рабочую программу учебной дисциплины
«Лидерство и управление командой»
(наименование дисциплины)**

на 2026 - 2027 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры: «**Филиал Корпоративной кафедры Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации**», протокол № 8 от 17.04.2026 г.

И.о. зав. кафедрой
К.Т.Н. ДОЦЕНТ
ученая степень, ученое звание


подпись

/О.А. Разинкова /
И.О. Фамилия

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Пункт 8.1. подпункт б) *дополнительная литература читать в следующей редакции:*

5. Байдаков А.Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, О.С. Звягинцева. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. – 132 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/109364.html>

6. Милорадова Н.Г. Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков. – Москва: МИСИ-МГСУ, Ай Пи Ар Медиа, ЭБС АСВ, 2024. – 109 с. – ISBN 978-5-7264-3487-2. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/140508.html>

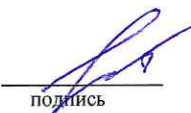
7. Румянцева Ю.В. Лидерство: учебное пособие / Ю.В. Румянцева. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. – 80 с. – ISBN 978-5-00175-157-1. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/126367.html>

7.1. Гладкова, И. А. Лидерство и управление командой: учебное пособие / И. А. Гладкова, Л. А. Глазкова. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2025. — 90 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/books/156293/details>

7.2. Инжиева, Д. М. Управление карьерой: учебное пособие (опорный конспект лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2026. — 117 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/books/161477/details>

Составители изменений и дополнений:

К.Э.Н., ДОЦЕНТ
ученая степень, ученое звание


подпись

/ И. А. Митченко /
И.О. Фамилия

Председатель методической комиссии «Строительство» направленность (профиль) «Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»

д.т.н., профессор
ученая степень, ученое звание
«17» апреля 2026 г.


подпись

/Т. В. Золина/
И.О. Фамилия

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Лидерство и управление командой» ОПОП ВО
по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»,
направленность (профиль)
«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»
по программе магистратура

Никулиной Тамарой Николовной (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине **«Лидерство и управление командой» ОПОП ВО** по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство» по программе магистратура**, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре **«Экономика строительства»** (разработчик – **доцент, к.э.н. Ирина Анатольевна Митченко**).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины **«Лидерство и управление командой»** (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г., № 954 и зарегистрированного в Минюсте России 25 августа 2020 г., регистрационный N 59425.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к обязательной части, Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

В соответствии с Программой за дисциплиной **«Лидерство и управление командой»** закреплены **4 компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть отражают специфику и содержание дисциплины, а представленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определить степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения/ закрепления обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина **«Лидерство и управление командой»** взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»** и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний *магистра* предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** и специфике дисциплины **«Лидерство и управление командой»** и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в Программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом, освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** представлены:

- заданиями для контрольной работы;
- тестовыми заданиями;
- вопросами к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Лидерство и управление командой»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе *магистратура*, разработанная *доцентом, к.э.н. И. А. Митченко* соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

к.э.н., доцент

кафедра «Производственный менеджмент», АГТУ



 /Т.Н. Никулина/
(подпись) И. О. Ф.



РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Лидерство и управление командой» ОПОП ВО
по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»,
направленность (профиль)
«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»
по программе магистратура

Кузнецовым Сергеем Владимировичем (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине **«Лидерство и управление командой» ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство» по программе магистратура**, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре **«Экономика строительства»** (разработчик – *доцент, к.э.н. Ирина Анатольевна Митченко*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины **«Лидерство и управление командой»** (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г., № 954 и зарегистрированного в Минюсте России 25 августа 2020 г., регистрационный N 59425.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к обязательной части, Блок 1 «Дисциплины (модули)».

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

В соответствии с Программой за дисциплиной **«Лидерство и управление командой»** закреплены **4 компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях знать, уметь, владеть отражают специфику и содержание дисциплины, а представленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определить степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения/ закрепления обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина **«Лидерство и управление командой»** взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»** и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний *магистра* предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** и специфике дисциплины **«Лидерство и управление командой»** и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в Программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом, освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** представлены:

- заданиями для контрольной работы;
- тестовыми заданиями;
- вопросами к зачету.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Лидерство и управление командой»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Лидерство и управление командой»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе *магистратура*, разработанная *доцентом, к.э.н. И. А. Митченко* соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:
Генеральный директор
ООО «АМС»



/Кузнецов С.В./

(подпись)

Ф.И.О..

Аннотация

к рабочей программе дисциплины
«Лидерство и управление командой»
по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»
направленность (профиль)
«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Целью учебной дисциплины «Лидерство и управление командой» является формирование компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

Учебная дисциплина «Лидерство и управление командой» входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части. Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении следующих дисциплин: «Обществознание», «Психология».

Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Социально-психологические инструменты лидера.

Раздел 2. Управление мультикультурной организационной средой.

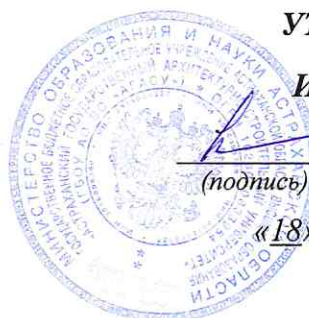
Заведующий кафедрой



(подпись)

/ И.А. Митченко /
И. О. Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

(подпись) / С.П. Стрелков /
И. О. Ф.

«18» апреля 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины

Лидерство и управление командой

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки

08.04.01 «Строительство»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра

«Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань - 2025

Разработчик:

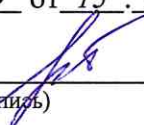
доцент, К.Э.Н.

(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)


(подпись) / И.А. Митченко /
И. О. Ф.

Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
«Экономика строительства» протокол № 9 от 15 . апреля . 2025 г.

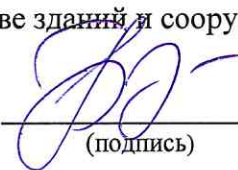
Заведующий кафедрой


(подпись) / И.А. Митченко /
И. О. Ф.

Согласовано:

Председатель МКН «Строительство» направленность (профиль)

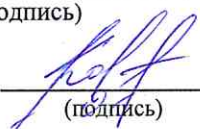
«Контрольная и надзорная деятельность при строительстве зданий и сооружений»


(подпись) / Т.В. Золина /
И. О. Ф.

Начальник УМУ


(подпись) / О.Н. Беспалова /
И. О. Ф.

Начальник ООСиМ ВО


(подпись) / Е.С. Коваленко /
И. О. Ф.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	4
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	7
1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости	7
1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	8
1.2.3. Шкала оценивания	14
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	15
3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	17
Приложение 1	18
Приложение 2	19
Приложение 3	20
Приложение 4	22

1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные и методические материалы являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины (далее РПД) и представлены в виде отдельного документа

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индекс и формулировка компетенции		Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1 РПД)		Формы контроля с конкретизацией задания
			1	2	
1	2	3	4	5	6
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разработка целей и плана работы команды в соответствии с целями проекта, определение стратегии работы, контроль их реализации	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		методы планирования работы команды		X	
		Уметь:			
		определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта		X	Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		Иметь навыки:			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
		принятия решений в условиях неопределенности		X	
	УК-3.2 Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		функциональные и ролевые критерии отбора участников		X	
		Уметь:			
		идентифицировать роли членов команды по внешним признакам		X	Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		Иметь навыки:			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
		отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи		X	
	УК-3.3 Выработка правил командной работы и способов мотивации членов команды	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды		X	
		Уметь:			Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		мотивировать членов команды		X	

		Иметь навыки: составления и анализа мотивационного профиля			1 по 4). Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
				X	
	УК-3.4 Выбор способа и стиля руководства командой на разных этапах ее развития (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2)	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		технологии организации работы удаленной команды		X	
		Уметь:			Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		выбирать стиль управления командой		X	
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.3 Выбор психологических способов оказания влияния и противодействия влиянию в процессе академического и профессионального взаимодействия	Иметь навыки: использования цифровых средств при выполнении работы			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
				X	
		Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		виды речевого и эмоционального влияния и способы противодействия влиянию	X		
		Уметь:			Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		распознавать способы и стратегии влияния	X		
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Выявление возможных межкультурных противоречий в профессиональном взаимодействии	Иметь навыки: выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
			X		
		Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников		X	
		Уметь:			Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
	УК-5.2 Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной	выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных профессиональных группах		X	
		Иметь навыки:			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
		разработки программы адаптации иностранных сотрудников		X	
		Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации		X	
		Уметь:			Типовые задания к кон-

	ситуации с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму	выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму		X	трольной работе (задания с 1 по 4).
		Иметь навыки: выбора способа поведения в поликультурной конфликтной ситуации		X	Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Использование технологий самосовершенствования для развития лидерских навыков	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		технологии развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления	X		Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		Уметь:			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
		определять эмоциональное состояние	X		
		Иметь навыки: выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции	X		
	УК-6.3 Выстраивание траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2)	Знать:			Типовые вопросы и задания к зачету (вопросы с 1 по 25, задания с 1 по 10).
		роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации, цифровые инструменты для самоорганизации	X		Типовые задания к контрольной работе (задания с 1 по 4).
		Уметь:			Типовой комплект заданий для итогового тестирования (задания с 1 по 58).
		выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда	X		
		Иметь навыки: выбирать способы определения актуального уровня самооценки	X		

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция, этапы освоения компетенции		Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
			Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (зачтено)	Продвинутый уровень (зачтено)	Высокий уровень (зачтено)
1		2	3	4	5	6
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1 Разработка целей и плана работы команды в соответствии с целями проекта, определение стратегии работы, контроль их реализации.	Знает методы планирования работы команды.	Обучающийся не знает и не понимает методы планирования работы команды.	Обучающийся знает методы планирования работы команды в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает методы планирования работы команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает методы планирования работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта.	Обучающийся не умеет определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта.	Обучающийся умеет определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет определять цели и планы работы команды в соответствии с целями проекта в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки принятия решений в условиях неопределенности.	Обучающийся не имеет навыков принятия решений в условиях неопределенности.	Обучающийся имеет навыки принятия решений в условиях неопределенности в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки принятия решений в условиях неопределенности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки принятия решений в условиях неопределенности в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
	УК-3.2 Формирование состава команды, определение функ-	Знает функциональные и ролевые критерии отбора участни-	Обучающийся не знает и не понимает функциональные и ролевые крите-	Обучающийся знает функциональные и ролевые критерии отбора участ-	Обучающийся знает и понимает функциональные и ролевые критерии отбора	Обучающийся знает и понимает функциональные и ролевые критерии отбора участников в ситуациях повышенной слож-

	циональных и ролевых критериев отбора участников.	ков.	рии отбора участников.	ников в типовых ситуациях.	участников в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	ности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет идентифицировать роли членов команды по внешним признакам.	Обучающийся не умеет идентифицировать роли членов команды по внешним признакам.	Обучающийся умеет идентифицировать роли членов команды по внешним признакам в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет идентифицировать роли членов команды по внешним признакам в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет идентифицировать роли членов команды по внешним признакам в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи.	Обучающийся не имеет навыков отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи.	Обучающийся имеет навыки отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки отбирать ведущие командные роли в зависимости от поставленной задачи в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
	УК-3.3 Выработка правил командной работы и способов мотивации членов команды.	Знает роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды.	Обучающийся не знает и не понимает роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды.	Обучающийся знает роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает роль правил в командной работе и способов мотивации членов команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет мотивировать членов команды.	Обучающийся не умеет мотивировать членов команды.	Обучающийся умеет мотивировать членов команды в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет мотивировать членов команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет мотивировать членов команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях создает при этом новые прави-

						ла и алгоритмы действий.
		Имеет навыки составления и анализа мотивационного профиля.	Обучающийся не имеет навыков составления и анализа мотивационного профиля.	Обучающийся имеет навыки составления и анализа мотивационного профиля в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки составления и анализа мотивационного профиля в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки составления и анализа мотивационного профиля в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
	УК-3.4 Выбор способа и стиля руководства командой на разных этапах ее развития (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2).	Знает технологии организации работы удаленной команды.	Обучающийся не знает и не понимает технологии организации работы удаленной команды.	Обучающийся знает технологии организации работы удаленной команды в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает технологии организации работы удаленной команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает технологии организации работы удаленной команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет выбирать стиль управления командой.	Обучающийся не умеет выбирать стиль управления командой.	Обучающийся умеет выбирать стиль управления командой в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет выбирать стиль управления командой в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет выбирать стиль управления командой в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки использования цифровых средств при выполнении работы.	Обучающийся не имеет навыков использования цифровых средств при выполнении работы.	Обучающийся имеет навыки использования цифровых средств при выполнении работы в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки использования цифровых средств при выполнении работы в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки использования цифровых средств при выполнении работы в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные	УК-4.3 Выбор психологических способов оказания влияния	Знает виды речевого и эмоционального влияния и способы	Обучающийся не знает и не понимает виды речевого и эмоционального	Обучающийся знает виды речевого и эмоционального влияния и способы	Обучающийся знает и понимает виды речевого и эмоционального влияния и	Обучающийся знает и понимает виды речевого и эмоционального влияния и способы противодействия влиянию в

технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.	ния и противодействия влиянию в процессе академического и профессионального взаимодействия.	противодействия влиянию.	влияния и способы противодействия влиянию.	противодействия влиянию в типовых ситуациях.	способы противодействия влиянию в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет распознавать способы и стратегии влияния.	Обучающийся не умеет распознавать способы и стратегии влияния.	Обучающийся умеет распознавать способы и стратегии влияния в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет распознавать способы и стратегии влияния в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет распознавать способы и стратегии влияния в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию.	Обучающийся не имеет навыков выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию.	Обучающийся имеет навыки выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки выбора психологического влияния и адекватного способа противодействия влиянию в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК-5.1 Выявление возможных межкультурных противоречий в профессиональном взаимодействии.	Знает виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников.	Обучающийся не знает и не понимает виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников.	Обучающийся знает виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает виды субкультурных групп в организации и особенности интеграции иностранных сотрудников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных	Обучающийся не умеет выявлять проявление субкультурных противоречий в поли-	Обучающийся умеет выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных	Обучающийся умеет выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных профес-	Обучающийся умеет выявлять проявление субкультурных противоречий в поликультурных профессиональных группах в ситуациях повышенной

		профессиональных группах.	культурных профессиональных группах.	профессиональных группах в типовых ситуациях.	сиональных группах в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки разработки программы адаптации иностранных сотрудников.	Обучающийся не имеет навыков разработки программы адаптации иностранных сотрудников.	Обучающийся имеет навыки разработки программы адаптации иностранных сотрудников в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки разработки программы адаптации иностранных сотрудников в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки разработки программы адаптации иностранных сотрудников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
	УК-5.2 Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму.	Знает способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации.	Обучающийся не знает и не понимает способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации.	Обучающийся знает способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму.	Обучающийся не умеет выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму.	Обучающийся умеет выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет выбирать требования законодательства в сфере противодействия терроризму в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки выбора способа поведения в поликультурной конфликтной	Обучающийся не имеет навыков выбора способа поведения в поликультурной конфликт-	Обучающийся имеет навыки выбора способа поведения в поликультурной конфликтной ситу-	Обучающийся имеет навыки выбора способа поведения в поликультурной конфликтной ситуа-	Обучающийся имеет навыки выбора способа поведения в поликультурной конфликтной ситуации в ситуациях повышенной сложности, а также в
		ситуации	ной ситуации	ации	ции	

		ситуации.	ной ситуации.	ации в типовых ситуациях.	ции в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК-6.1 Использование технологий самосовершенствования для развития лидерских навыков.	Знает технологию развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления.	Обучающийся не знает и не понимает технологию развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления.	Обучающийся знает технологию развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает технологию развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся знает и понимает технологию развития эмоциональной компетентности и технологии подготовки публичного выступления в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет определять эмоциональное состояние.	Обучающийся не умеет определять эмоциональное состояние.	Обучающийся умеет определять эмоциональное состояние в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет определять эмоциональное состояние в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет определять эмоциональное состояние в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции.	Обучающийся не имеет навыков выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции.	Обучающийся имеет навыки выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки выбора адекватного способа эмоциональной саморегуляции в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
	УК-6.3 Выстраивание траектории профессионального роста с учетом самооценки и требо-	Знает роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников орга-	Обучающийся не знает и не понимает роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников	Обучающийся знает роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации, циф-	Обучающийся знает и понимает роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации,	Обучающийся знает и понимает роль и место лидера в организации, инструменты развития сотрудников организации, цифровые инструменты для самоорганизации в ситуациях

	ваний рынка труда (в том числе с использованием цифровых средств) (КК2).	низации, цифровые инструменты для самоорганизации.	организации, цифровые инструменты для самоорганизации.	ровые инструменты для самоорганизации в типовых ситуациях.	цифровые инструменты для самоорганизации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Умеет выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда.	Обучающийся не умеет выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда.	Обучающийся умеет выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет выстраивать траектории профессионального роста с учетом самооценки и требований рынка труда в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.
		Имеет навыки выбирать способы определения актуального уровня самооценки.	Обучающийся не имеет навыков выбирать способы определения актуального уровня самооценки.	Обучающийся имеет навыки выбирать способы определения актуального уровня самооценки в типовых ситуациях.	Обучающийся имеет навыки выбирать способы определения актуального уровня самооценки в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся имеет навыки выбирать способы определения актуального уровня самооценки в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создает при этом новые правила и алгоритмы действий.

1.2.3. Шкала оценивания

Уровень достижений	Отметка в 5-бальной шкале	Зачтено/не зачтено
высокий	«5» («отлично»)	зачтено
продвинутый	«4» («хорошо»)	зачтено
пороговый	«3» («удовлетворительно»)	зачтено
ниже порогового	«2» («неудовлетворительно»)	не зачтено

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

2.1. Зачет

а) типовые вопросы и задания к зачету (Приложение 1);

б) критерии оценивания

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.
2	Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
3	Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
4	Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

2.2. Контрольная работа

а) типовые задания к контрольной работе (Приложение 2);

б) критерии оценивания

Выполняется в письменной форме. При оценке работы студента учитывается:

1. Правильное раскрытие содержания основных вопросов темы, правильное решение задач.
2. Самостоятельность суждений, творческий подход, научное обоснование раскрываемой проблемы.
3. Правильность использования цитат (если цитата приводится дословно, то надо взять ее в кавычки и указать источник с указанием фамилии автора, названия произведения, места и города издания, тома, части, параграфа, страницы).
4. Наличие в конце работы полного списка литературы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	Студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.
2	Хорошо	Студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.
3	Удовлетворительно	Студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов, плохо знает материал, допускает искажение фактов.
4	Неудовлетворительно	Студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы.
5	Зачтено	Выполнено правильно не менее 50% заданий, работа выполнена по стандартной или самостоятельно разработанной методике, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, по ходу решения сделаны аргументированные выводы, самостоятельно выполнена графическая часть работы.
6	Не зачтено	Студент не справился с заданием (выполнено правильно менее 50% задания варианта), не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопроса, в решении задач, в выполнении графической части задания и т.д., а также выполнена не самостоятельно.

2.3. Тест

а) типовой комплект заданий для входного тестирования (приложение 3);

типовой комплект заданий для итогового тестирования (приложение 4);

б) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.

5. Умение связать теорию с практикой.

6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	если выполнены следующие условия: -даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; -на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.
2	Хорошо	если выполнены следующие условия: -даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; -на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.
3	Удовлетворительно	если выполнены следующие условия: -даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; -на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.
4	Неудовлетворительно	если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

3. Перечень и характеристика процедур оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом.

Перечень и характеристика процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Виды выставляемых оценок	Формы учета
1	Зачет	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	зачтено/ не зачтено	Ведомость, зачётная книжка, портфолио
2	Контрольная работа	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	зачтено/ не зачтено	Журнал успеваемости преподавателя
3	Тест	Входное тестирование в начале изучения дисциплины. Итоговое тестирование раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	зачтено/ не зачтено	Лист результатов из кабинета тестирования, журнал успеваемости преподавателя

**Типовые вопросы и задания к зачету
(УК-3, УК-4, УК-5, УК-6)
(знать)**

Вопросы:

1. Способы принятия решений в условиях неопределенности.
2. Характеристика трудовых мотиваторов.
3. Стили руководства и лидерства.
4. Виды речевого и эмоционального влияния.
5. Способы противодействия влиянию.
6. Технология развития эмоциональной компетентности.
7. Технология подготовки публичного выступления.
8. Способы активизации критического мышления.
9. Связь карьерного пути и лидерства в организации.
10. Способы определения актуального уровня самооценки.
11. Роль и место лидера в организации.
12. Виды лидеров в организации.
13. Инструменты развития сотрудников организации.
14. Цифровые инструменты для самоорганизации.
15. Характеристики высокоэффективной команды.
16. Методы планирования работы команды.
17. Стадии развития команды.
18. Функциональные и ролевые критерии отбора участников.
19. Роль правил в командной работе.
20. Технологии организации работы удаленной команды.
21. Виды субкультурных групп в организации.
22. Проявление субкультурных противоречий в поликультурных профессиональных группах.
23. Особенности интеграции иностранных сотрудников.
24. Способы поведения в конфликтной ситуации в поликультурной организации.
25. Требования законодательства в сфере противодействия терроризма.

Задания:

1. Определите способ и стратегию влияния.
2. Выберите адекватный способ противодействия влиянию.
3. Определите эмоциональное состояние человека.
4. Выберите адекватный способ эмоциональной саморегуляции.
5. Составьте стратегию лидерского поведения.
6. Определение роли членов команды по внешним признакам.
7. Подберите ведущие командные роли для решения поставленной задачи.
8. Подберите стиль управления командой, соответствующий уровню развития.
9. Составьте программу адаптации иностранных сотрудников.
10. Определите адекватный способ поведения в поликультурной конфликтной ситуации.

**Типовые задания к контрольной работе
(УК-3, УК-4, УК-5, УК-6)
(уметь, иметь навыки)**

Тема контрольной работы: «Мотивационный профиль».

Контрольная работа выполняется на основе результатов самодиагностики.

1. Выполните диагностику предрасположенности к выполнению командных ролей. Пройдите тест-опросник «Мотивационный профиль Ричи-Мартина».

2. Сохраните скриншот результатов (цветную диаграмму) или изобразите мотивационный профиль на основе полученных результатов.

3. Дайте подробную описательную характеристику самого(ых) выраженного(ых) мотиватора(ов).

- общая характеристика, в чем проявляется
- каким образом удовлетворяется в профессиональной сфере
- как влияет на успешность в командной работе

4. Проведите рефлексивный отчет.

Дайте максимально развернутые ответы на вопросы:

Согласны ли вы с результатами теста? Почему? Подумайте, удовлетворяются ли ваши потребности, лежащие в основе ведущих мотиваторов, в вашей трудовой деятельности.

Если вы считаете, что тест определил ваши ведущие мотиваторы неверно, укажите в рефлексивном отчете те мотиваторы, которые вам больше соответствуют по вашим ощущениям и прокомментируйте выбор (приведите примеры).

Типовой комплект заданий для входного тестирования

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

- а) доминирование
- б) сотрудничество
- в) избегание
- г) уступчивость
- д) компромисс

2. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

- а) консервативно-аналитический
- б) консервативно-интуитивный
- в) новаторско-интуитивный
- г) новаторско-аналитический

3. В так называемый период реформ и модернизаций ... комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса

- а) команды внедренцев-реализаторов
- б) управленческие команды
- в) поисковые команды

4. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...

- а) функция лидерства
- б) креативная функция
- в) коммуникативная функция
- г) деятельность по основному бизнес-процессу

5. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел ...

- а) Д. Майерс
- б) Р. Зайенц
- в) Дж. Марч
- г) Р. Белбин

6. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

- а) мотиватора
- б) социального работника
- в) реализатора
- г) председателя
- д) изыскателя ресурсов
- е) генератора идей

7. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...

- а) отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия
- б) каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль
- в) самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов
- г) команды, составленные исключительно из отличников и супер интеллектуалов, оказываются самыми неэффективными

8. По Р. Белбину, в команде ... должно быть

- а) не менее двух генераторов идей
- б) не должно быть более одного генератора идей
- в) должно быть от двух до четырех генераторов идей, не более

9. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу

- а) не относится ни к консервативному, ни к креативному
- б) относится к креативному
- в) относится к консервативному
- г) относится как к консервативному, так и к креативному

10. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

- а) обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные
- б) люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
- в) меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства
- г) для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений
- д) происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы

**Типовой комплект заданий для итогового тестирования
(УК-3, УК-4, УК-5, УК-6)
(уметь, иметь навыки)**

1. Основной современной концепции профессионального развития личности является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

2. Дайте определение понятию «Команда»

- а) Команда – группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.
- б) Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.
- в) Команда – это группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение.

3. Выберите из списка признаки команды:

- а) общая цель
- б) совместные усилия
- в) делегирование полномочий
- г) наличие лидера
- д) сплоченность

4. Назовите известные вам типы команд:

- а) команды, которые рекомендуют
- б) команды, которые организуют
- в) команды, которые производят и исполняют

5. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации называется:

- а) командообразованием
- б) стратегией развития группы
- в) развитием кадрового потенциала

6. Какова оптимальная численность сотрудников в команде?

- а) оптимальная численность сотрудников в команде составляет не более 12–15 человек.
- б) оптимальная численность сотрудников в команде определяется сложностью и количеством бизнес-процессов.
- в) оптимальную численность команды определяет руководитель исходя из своего видения и целей.

7. Перечислите «плюсы», которые дает команда бизнесу и организации

- а) команда профессионалов способна быстро и эффективно решить задачу, на которую обычно уходит значительное время.
- б) в команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.
- в) в команде ответственность всегда лежит на непосредственном исполнителе.

8. Процессы, которые организуют деятельность группы, называются

- а) групповые нормы и ценности
- б) система санкций
- в) динамика групповой жизни
- г) эмоциональная структура

9. Выделите наиболее распространенные модели развития отношений между личностью и группой.

- а) конформизм
- б) коллектив
- в) неконформизм
- г) ассоциация

10. Что является многоплановым процессом развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности?

- а) управление
- б) общение
- в) карьерный рост
- г) расширение контактов

11. Основными методами командообразования являются:

- а) диагностика
- б) наставничество
- в) тренинг
- г) командные разработки

12. Этап командообразования, где устанавливается первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходит ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации, называется:

- а) формирование общего видения
- б) знакомство
- в) институционализация
- г) позиционирование

13. Этап командообразования, где команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует продуктивной работе команды, называется:

- а) планирование первого шага
- б) позиционирование
- в) формирование общего видения
- г) исполнение
- д) рефлексия

14. К каким ресурсам относятся знания, умения и навыки членов команды, необходимые для осуществления конкретной деятельности:

- а) финансовые ресурсы;
- б) интеллектуальные ресурсы;
- в) материальные ресурсы;
- г) кадровые ресурсы

15. Выберите основные стратегии поведения в конфликте:

- а) конфронтация, избегание, уступка, сотрудничество, соперничество;
- б) соперничество, сотрудничество, компромисс, уход, уступка;
- в) соперничество, компромисс, конформизм, уход;
- г) уступка, уход, сотрудничество, консенсус, соперничество

16. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации

17. Конфликтная ситуация – это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта

18. Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт

19. Управление конфликтами – это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих

20. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
- б) компромисс, борьба, сотрудничество;
- в) рациональная, иррациональная, конформистская;
- г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
- д) борьба, уступка, компромисс

21. Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива

22. Технологии рационального поведения в конфликте – это:

- а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций;
- б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;
- в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;
- г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;
- д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.

23. _____ – это положение определенной личности в группе или обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей.

24. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиций личных качеств
- б) поведенческий
- в) ситуационный
- г) адаптивный

25. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки
- б) человеческие навыки
- в) технические навыки

26. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения, поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах – это _____

27. Под самоменеджментом традиционно понимают:

- а) усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности
- б) фейсбилдинг
- в) построение деловой карьеры
- г) проектирование рабочего времени

28. Установите соответствие между видами лидеров и их определениями:

1) выбраны коллективом и используют свое умение влиять на людей	а) неформальные
2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры	б) формальные

29. Укажите основных «воров времени»:

- а) собрания, совещания;
- б) откладывание;
- в) неэффективные разговоры по телефону;
- г) постановка недостижимой цели

30. Установите обязательные критерии цели:

- а) конкретность;
- б) иллюзорность;
- в) измеримость;
- г) абстрактность;
- д) соотнесение с конкретным сроком;
- е) реальность;
- ж) неопределенный временной промежуток

31. Укажите систему постановки целей, которая задает критерии качества цели, а ее название является аббревиатурой первых букв соответствующих критериев:

- а) система Франклина;
- б) SMART-технология;
- в) «дерево целей»;
- г) проектная технология

32. Установите соответствие между названием пальцев руки в методе «Пяти пальцев» и параметром, на основании которого осуществляется контроль:

- | | |
|-----------------|-----------------------------------|
| а) мизинец | 1. услуга, помощь, сотрудничество |
| б) большой | 2. мысли, знания, информация |
| в) безымянный | 3. состояние |
| г) указательный | 4. бодрость, энергичность |
| д) средний | 5. близость к цели |

33. Техника хронометража помогает ...

- а) выявить свои типовые поглотители времени
- б) определить критерии для формулирования цели
- в) выявить надцели
- г) выявить свои типовые стратегические цели
- д) определить основные ценности

34. Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)»

- а) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков;
- б) способность самой личности работать над собой;
- в) собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала

35. Какое из определений наиболее подходит к понятию «самообразование»?

- а) образование, получаемое самостоятельно, вне стен какого-либо учебного заведения, без помощи обучающего;
- б) приобретение дополнительных знаний самостоятельно, без помощи преподавателя;
- в) целенаправленная познавательная деятельность, по приобретению систематических знаний в какой-либо области знаний

36. Каковы мотивы самообразования?

- а) потребность в знаниях, необходимость получения достойного образования, конкуренция, материальная заинтересованность, стремление к саморазвитию;
- б) желание творчества, рост современной науки, устаревание технологий, конкуренция, материальный интерес;
- в) работа с информацией, творчество, рост современной науки, изменения в жизни общества, конкуренция, общественное мнение, материальное стимулирование, интерес

37. Что является источниками самообразования?

- а) книги, журналы, газеты, курсы повышения квалификации, обучающие программы, семинары, конференции;
- б) книги, периодическая печать, средства массовой информации, Интернет, исследовательская деятельность, семинары и конференции, обучение на курсах, работа, посещение выставок, музеев, театров, экскурсий, окружающая действительность, хобби;
- в) книги, периодическая печать, средства массовой информации, дистанционное самообразование, обучение на различных курсах, экскурсии, театры, выставки, музеи, концерты

38. Каковы критерии результативности самообразовательной деятельности?

- а) сформированность личностных качеств, профессиональный рост, творческий рост, повышение уровня самооценки;
- б) эффективность деятельности, профессиональный рост, саморазвитие, творческий рост, повышение уровня конкурентоспособности;
- в) сформированность личностных качеств, повышение статуса, эффективность деятельности, творческий рост

39. Самовоспитание человека, во время которого он совершенствует в себе положительные качества, его действия становятся более эффективными и, как результат, значительно возрастает личностный потенциал, который помогает добиться успеха во всех сферах жизни

- а) личностный рост;
- б) создание положительных установок;
- в) личностный потенциал

40. Вид саморазвития личности, связанный со стремлением создавать что-то новое

- а) творческое саморазвитие;
- б) интеллектуальное саморазвитие;
- в) духовное саморазвитие

41. Саморазвитие человека начинается с

- а) осознания необходимости изменений;
- б) познания своих возможностей;
- в) составления стратегии саморазвития

42. Работа над собой, осознанное развитие у себя необходимых навыков и качеств, а на их основе – освоение новых ролей

- а) самосовершенствование;
- б) самопознание;
- в) самоактуализация

43. Вид саморазвития личности, связанный с повышением квалификации

- а) саморазвитие в профессиональной сфере;
- б) материальное саморазвитие;
- в) интеллектуальное саморазвитие

44. На чем концентрирует внимание лидерство?

- а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- б) Чтобы люди правильно поступали;
- в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи

45. Лидер:

- а) Даёт импульс движению;
- б) Поддерживает движение;
- в) Препятствует движению;
- г) Не влияет на движение

46. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- а) менеджер;
- б) лидер;
- в) руководитель

47. Удовлетворение социальных потребностей в коллективе происходит, благодаря:

- а) процессу социализации личности, т.е. усвоению или отрицанию коллективных норм, правил и ценностей;
- б) самореализации личности, поддержанию благоприятной атмосферы в коллективе и чувства «одной семьи»;
- в) выстраиванию межличностных отношений между руководителем и подчиненным

48. Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а) отсутствие разногласий в команде;
- б) расширение возможностей команды;
- в) уменьшение влияния каждого члена команды;
- г) расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции

49. Стратегия урегулирования противоречий, при которой лидер обеспечивает конструктивное диалогическое взаимодействие сторон и вносит собственный вклад в содержание обсуждения и решение вопроса – это:

- а) арбитраж;
- б) консультирование сторон;
- в) фасилитация;
- г) судейство;
- д) посредничество;
- е) подтачивание сторон к самостоятельному разрешению конфликта

50. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а) целеустремленность;
- б) решительность;
- в) настойчивость;
- г) инициативность;
- д) всё перечисленное

51. Какое утверждение правомерно для лидера?

- а) он организует работу;
- б) он просто существует;
- в) он ведет за собой;
- г) он управляет

52. Что такое лидерство?

- а) управление;
- б) тип управленческого взаимодействия;
- в) метод управления;
- г) способ воздействия на подчиненных

53. Кого можно назвать лидером?

- а) администратора;
- б) профессионала;
- в) инноватора;
- г) уважаемую личность

54. Чем определяется эффективность управления персоналом организации?

- а) затратами систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на систему управления персоналом

55. Управление развитием персонала, характеризующееся составлением плана продвижения специалиста называется:

- а) развитием персонала;
- б) планированием карьеры;
- в) развитием карьеры;
- г) планированием персонала

56. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:

- а) возможность планировать профессиональный рост;
- б) удовлетворенность трудом;
- в) сокращение текучести кадров

57. К основным требованиям к организации планирования кадров относится:

- а) определение общих затрат на одного специалиста;
- б) определение дифференцированных затрат на одного специалиста;
- в) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации

58. К ключевым требованиям организации кадрового планирования относится:

- а) приоритет задач корпоративного характера, которые вытекают из стратегии развития организации;
- б) подбор и расстановка кадров;
- в) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат предприятия