

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Института экономики и менеджмента
проф. Дороненко Ю.А.
«15» 05 201__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Лидерство и управление командой

Направление подготовки (специальность):
38.04.01- Экономика

Направленность программы (профиль, специализация):

Экономика фирмы

Квалификация
магистр

Форма обучения
очная


Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород – 2015

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 г. № 321.
- плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2015 году.

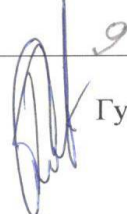
Составитель (составители): канд. социол. наук, доц.  Демененко И.А.

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой экономики и организации производства

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор  Рудычев А.А.

« 18 » 05 2015 г.


Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 18 » 05 2015 г., протокол №  9

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  Гузаиров В.Ш.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 14 » 05 2015 г., протокол № 12

Председатель канд. экон. наук, проф.  В.В. Выборнова

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции			Требования к результатам обучения
№	Код компетенции	Компетенция	
Общекультурные			
1	ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы организации деятельности в нестандартных ситуациях; • принципы социальной и этической ответственности за принятые решения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять в управленческой деятельности методы организации деятельности в нестандартных ситуациях; • выбирать наиболее рациональные принципы социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом конкретной проблемной ситуации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки и применения методов организации деятельности в нестандартных ситуациях; • навыками самоконтроля с целью быстрого и эффективного принятия решения с учетом социальной и этической ответственности.
2	ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • концепции ситуационного лидерства и требования к социально-психологическим и организационно-управленческим качествам лидерства для формирования собственной лидерской позиции; • основы использования творческого потенциала личности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать программы по саморазвитию и самосовершенствованию управленческих компетенций; • использовать творческий потенциал в практике управленческой деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками, приемами самоорганизации, саморазвития лидерских качеств и способностью использовать их в управлении командой; • навыками развития творческого потенциала с целью совершенствования управленческой деятельности.
Общепрофессиональные			

2	ОПК-2	<p>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы управления коллективом с учетом специфики сферы деятельности; • традиционные и современные подходы к пониманию феномена лидерства; • сущность и основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; • организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать и систематизировать методы управления коллективом с учетом специфики сферы деятельности; • применять в профессиональной деятельности традиционные и современные подходы к лидерству в управлении персоналом; • определять сущность и основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; • анализировать организационно-психологические особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения методов управления коллективом с учетом специфики сферы деятельности; • навыками использования в профессиональной деятельности традиционные и современные подходы к лидерству в управлении персоналом; • навыками исследования сущности и основ толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
---	-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание дисциплины основывается и является логическим продолжением следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1	Философские проблемы науки и техники
2	Теория и экономика фирмы

Содержание дисциплины служит основой для изучения следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1	Риск-менеджмент

2	Операционно-производственный менеджмент
3	Научно-исследовательская работа в семестре

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единицы, 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 2
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	51	51
лекции	17	17
лабораторные	–	–
практические	34	34
Самостоятельная работа студентов, в том числе:	57	57
Курсовой проект	–	–
Курсовая работа	–	–
Расчетно-графическое задание	–	–
Индивидуальное домашнее задание	-	-
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	57	57
Форма промежуточная аттестация – зачет	–	–

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 2

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1. Функция лидера в современном обществе					
	Концепция лидерства в психологии и управлении. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.	2	4	–	6
2. История зарождения и развития психологии лидерства					
	Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта	1,5	4	–	6

	лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.				
3. Личностные характеристики лидера					
	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.	1,5	4	–	6
4. Механизмы выдвижения в лидеры					
	Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. ИмPLICITная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).	2	4	–	6
5. Понятие команды, типы команд					
	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.	2	4	–	6
6. Социально-психологическая структура команды					
	Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.	2	4	–	9
7. Формирование эффективных команд					
	Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние	2	4	–	9

	внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.				
8. Управление деятельностью команды					
	Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партиципативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, методсимвольной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования.	4	6	–	9
	ВСЕГО	17	34	–	57

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 2				
1	Функция лидера в современном обществе	Концептуальные основы лидерства в психологии и менеджменте. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации и неопределенности рынка.	4	3

2	История зарождения и развития психологии лидерства	Предвоенныегоды: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теорияличностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.	4	4
3	Личностные характеристики лидера	Основные компоненты фигуры лидера: социально-экономическая и личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества менеджера. Фундаментальные принципы этики лидера. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Понятиеи сущность креативности личности.	4	6
4	Механизмы выдвижения в лидеры	Основные подходы к явлению лидерства в психологии и управлении: сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. ИмPLICITная теория лидерства. Психологическая концепция обмена.	4	6
5	Понятие команды, типы команд	Понятие, сущность команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Основные виды команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.	4	6
6	Социально-психологическая	Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики	4	5

	структура команды	коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека. Социометрия и психологический климат коллектива.		
7	Формирование эффективных команд	Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива.	4	9
8	Управление деятельностью команды	Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления. Партиципативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп. Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства. Косвенные методы.	6	9
ВСЕГО:			34	48

4.3.Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрены учебным планом

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
Семестр № 2		
1	Функция лидера в современном обществе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные концепции лидерства в психологии. 2. Основные концепции лидерства в управлении. 3. Функция лидера в современном обществе. 4. Лидерство как фактор личностного роста менеджера.

		<p>5. Роль лидера в условиях социально-экономического развития организации.</p> <p>6. Психология лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте.</p>
2	История зарождения и развития психологии лидерства	<p>7. Теория черт лидерства.</p> <p>8. Стили лидерства.</p> <p>9. Принципы изучения «жизненного пространства» личности.</p> <p>10. Ситуационный подход к феномену лидерства.</p> <p>11. Теория перцептивной активности последователей.</p> <p>12. Теория личностного аспекта лидерства.</p> <p>13. Харизма лидера.</p> <p>14. Вероятностная модель эффективности лидерства:</p> <p>15. Трансформационная парадигма лидерства.</p> <p>16. Трансакционистская парадигма лидерства.</p>
3	Личностные характеристики лидера	<p>17. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.</p> <p>18. Лидерские качества менеджера.</p> <p>19. Фундаментальные принципы этики лидера.</p> <p>20. Психическая структура человека.</p> <p>21. Концепции направленности и интенциональности.</p> <p>22. Эгомаркетинг в системе формирования личности лидера.</p> <p>23. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.</p> <p>24. Основные функции эгомаркетинга, их содержание.</p> <p>25. Критерии эффективности эгомаркетинга.</p> <p>26. Понятие и сущность креативности. Личностные предпосылки креативности.</p>
4	Механизмы выдвижения в лидеры	<p>27. Основные подходы к явлению лидерства в психологии.</p> <p>28. Основные подходы к явлению лидерства в управлении.</p> <p>29. Принципы эффективного взаимодействия человека и Системы.</p> <p>30. Этапы становления лидера.</p> <p>31. ИмPLICITная теория лидерства.</p>
5	Понятие команды, типы команд	<p>32. Понятие и сущность команды, типология команд.</p> <p>33. Операционные или инновационные цели команды.</p> <p>34. Виды команд в организации.</p> <p>35. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.</p> <p>36. Характеристики типов личности.</p>
6	Социально-психологическая структура команды	<p>37. Социальная группа: понятие, структура.</p> <p>38. Малая группа: понятие, сущность и структура.</p> <p>39. Основные характеристики коллектива.</p> <p>40. Формальные и неформальные коллективы.</p> <p>41. Внутренняя социально-психологическая структура.</p> <p>42. Социальная структура группы.</p> <p>43. Схема ролевого поведения человека.</p> <p>44. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды.</p> <p>45. Социометрия и психологический климат коллектива.</p>
7	Формирование эффективных команд	<p>46. Принципы проектирования эффективных организаций.</p> <p>47. Влияние внешних факторов на проектирование</p>

		<p>эффективной организации. 48. Внутренние элементы структуры организации. 49. Проектирование основной структуры организации. 50. Основные подходы к формированию команды. 51. Стадии развития коллектива. 52. Координация работы групп.</p>
8	Управление деятельностью команды	<p>53. Лидерство в коллективе. 54. Мотивация и типы лидерства. 55. Типология лидерства. 56. Лидерство и руководство. 57. Качества и функции руководителя. 58. Базовые критерии эффективной работы лидера 59. Формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп. 60. Социально-психологические методы руководства коллективом.</p>

5.2.Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ, их краткое содержание и объем.

Не предусмотрено учебным планом

5.3.Перечень индивидуальных домашних заданий, расчетно-графических заданий.

Не предусмотрено учебным планом

5.4.Перечень контрольных работ.

Не предусмотрено учебным планом

6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

6.1. Перечень основной литературы

1. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 141 с.

2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г. Х. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.

3. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Авдеев. — Электрон.дан. — Москва : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69110>

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Барков, С. А. Социология организаций : учеб.для студентов вузов,

обучающихся по экон. направлениям и специальностям / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, социолог. фак. - Москва :Юрайт, 2015. - 395 с.

2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие/ Макарова И. К. – Электрон.текстовые данные. – М.: Дело, 2015. – 422 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>. – ЭБС «IPRbooks».

3. Жужома Ю.Н. Лидерство в малом предпринимательстве [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю.Н. Жужома. — Электрон.текстовые данные. — СПб. : Университет ИТМО, Институт холода и биотехнологий, 2015. — 70 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67251.html>

4. Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Рейнжиниринговая технология [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.В. Авдеев. — Электрон.дан. — Москва : Финансы и статистика, 2014. — 960 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69109>

6.3. Перечень интернет ресурсов

1. www.ht.ru–HR-лаборатория.
2. www.hrm.ru; www.begin.ru– Ассоциация специалистов по персоналу.
3. www.hr-zone.net– Портал по персоналу.
4. <http://www.podborkadrov.ru/>– Сообщество менеджеров по подбору персонала.
5. <http://www.top-personal.ru>– Журнал «Управление персоналом».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Специализированные учебные аудитории кафедры социологии и управления. Мультимедийное оборудование.

Подготовка к лекционными и практическим занятиям, самостоятельная работа студентов обеспечены научной, учебной, учебно-методической литературой, представленной в методическом кабинете кафедры социологии и управления, библиотеке им. В.Г. Шухова, фонде периодической печати библиотеки.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

Лицензионное программное обеспечение представлено такими программами: MicrosoftOffice 2013 (договор № 31401445414 от 25.09.2014); MicrosoftWindows 7 (договор №63-14к от 02.07.2014);KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows(лицензия № 17E0170707130320867250).


8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений.

Рабочая программа без изменений утверждена на 2016/2017 учебный год.

Протокол № 12 заседания кафедры от 09 » 06 2016г.

Заведующий кафедрой



Гузаиров В.Ш.

Директор института



Дорошенко Ю.А.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы с изменениями, дополнениями п. 6.
Рабочая программа с изменениями утверждена на 2017/2018 учебный год.
Протокол №10 заседания кафедры от 23.11.2017г.
Дополнения были внесены в пункт 6. «Основная и дополнительная литература. Внесенные дополнения и изменения представлены ниже.

6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

6.1. Перечень основной литературы

1. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 141 с.
2. Теория организации и организационное поведение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Гос. ун-т упр. ; ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2016. - 470 с.
2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г. Х. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.
3. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Барков, С. А. Социология организаций : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, социолог. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с.
2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учеб. и практикум для бакалавров и магистратуры по экон. направлениям и специальностям / Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" ; ред.: Н. В. Антонова, Н. Л. Иванова. - Москва : Юрайт, 2016. - 370 с.
3. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие / Макарова И. К. - Электрон. текстовые данные. - М. : Дело, 2015. - 422 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>. - ЭБС «IPRbooks».
4. Жужома Ю.Н. Лидерство в малом предпринимательстве [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю.Н. Жужома. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Университет ИТМО, Институт холода и биотехнологий, 2015. — 70 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67251.html>

5. Клоусон, Д. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину [Электронный ресурс] / Д. Клоусон ; перевод с англ. Е. Ряхиной. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблицер, 2017. — 519 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/102774>

Заведующий кафедрой

Директор института

Two horizontal lines with handwritten signatures in blue ink. The top signature is larger and more complex, while the bottom one is smaller and simpler.

Гузаиров В.Ш.

Дорошенко Ю.А.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы с изменениями в:

- п.7 – **Материально-техническое и информационное обеспечение.**

Рабочая программа с изменениями и дополнениями утверждена на 2018/2019 учебный год.

Протокол № 9 заседания кафедры от «01» 05 2018г.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Аудитория для проведения лекций и практических занятий, оснащенная презентационной техникой, комплект электронных презентаций.

При самостоятельной подготовке предусматривается использование научной, учебной, учебно-методической литературы, представленной в научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, фонда периодической печати библиотеки, информационного обеспечения системы Internet, тестов.

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам. Информационно-образовательная среда обеспечивается электронно-библиотечной системой БГТУ им. В.Г. Шухова, которая доступна из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Имеется доступ к электронно-библиотечной системе IPRbooks, электронно-библиотечной системе издательства «Лань», научно-электронной библиотеке eLIBRARY.RU, справочно-поисковой системе «Консультант – плюс».

Ежегодно обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения:

1) Microsoft Windows 10 Корпоративная (Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633 Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2020). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017;

2) Microsoft Office Professional Plus 2016 (Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633 Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2020). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017.

Заведующий кафедрой _____ В.Ш.Гузаиров
подпись, ФИО

Директор института _____ Ю.А.Дорошенко
подпись, ФИО

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1.

Дисциплина «Лидерство и управление командой» является обязательной дисциплиной базовой части Блока 1 учебного плана направления подготовки 38.04.01 «Экономика» (профиль 38.04.01-01 «Экономика фирмы»). Целью изучения дисциплины является формирование у будущих магистров теоретических знаний и практических навыков формирования лидерских качеств и управления командой.

Комплексное изучение учебной дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебной литературой, творческую работу студентов в ходе проведения лекционных и практических занятий, а также систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы. В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студентов к практическим занятиям. Основной целью практических занятий является контроль степени усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, излагаются студентами в форме реферативных обзоров с последующей их оценкой преподавателем и кратким изложением на практическом занятии или заслушиваются на практических занятиях в виде сообщений (10-15 минут) с обсуждением их слушателями группы. На практических занятиях разбирается методика решения типовых задач.

На лекционном занятии, согласно учебному плану дисциплины, студенту предлагается рассмотреть основные темы курса, связанные с принципиальными вопросами. Лекцию студенту предлагается записать, однако, форма записи может быть любой (конспект, схематичное фиксирование материала, запись узловых моментов лекции, основных терминов и определений). Возможно выделение (подчеркивание, выделение разными цветами) важных понятий, положений. Это поможет студенту развить не только слуховую, но и зрительную память.

Желательно, чтобы в лекционной тетради были поля, на которых студент мог бы оставить свои пометки, отражающие наиболее интересные для него, спорные моменты, а, возможно, и трудные для понимания. Там он сможет выразить свое эмоциональное отношение к материалу, озвученному преподавателем, свои вопросы к нему, собственную точку зрения.

В конце лекционного занятия у студента в тетради должны быть отражены следующие моменты: тема занятия и дата его проведения, план лекции, основные термины, определения, важные смысловые доминанты, необходимые для понимания материала, излагаемого преподавателем, которые, желательно, записывать своими словами. Это поможет лучше понять тему лекции, осмыслить ее, переработать в соответствии со своими особенностями мышления и, следовательно, запомнить ее. Так как предмет предполагает знакомство с

некоторыми цифрами, то такого рода материал должен быть также зафиксирован, например, в виде таблиц.

Важно, чтобы материал был внимательно прослушан студентом, иначе ему трудно будет уловить логику изложения. Не следует записывать все, многие факты, примеры, детали, раскрывающие тему лекции, можно дополнительно просмотреть в учебной литературе, рекомендуемой преподавателем.

Помимо внимательного прослушивания материала, без переключения на посторонние детали, студенту предлагается участвовать в диалоге с преподавателем, в ходе которого могут обсуждаться моменты, актуальные для его будущей практической деятельности; он может высказать свое мнение после сопоставления разных фактов и разнообразных точек зрения на них.

К материалам лекции студенту необходимо возвращаться не только в период подготовки к зачету, а перед каждым занятием. Это поможет выявить в целом логику выстраивания материала, предлагаемого для изучения, и логику построения курса, а также лучше запомнить его.

Важным элементом в организации изучения дисциплины «Лидерство и управление командой» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную деятельность равномерно в соответствии с графиком или индивидуальным планом. Здесь большую помощь может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю. Его наличие позволит не только дисциплинировать студента, но и позволит подчинить его время целям учебы, позволит трудиться более успешно и плодотворно.

К числу важнейших умений, являющихся неотъемлемой частью успешного учебного процесса, относится умение работать с различными литературными источниками, содержание которых так или иначе связано с изучаемой дисциплиной.

Подготовку к любой теме курса рекомендуется начинать с изучения конспекта лекций. В лекциях дается систематизированное изложение материала, разъясняется смысл разных терминов в общественно-трудовых правоотношениях и сообщается об изменениях в подходах к изучению тех или иных проблем данного курса.

Вместе с тем, нельзя ограничивать изучение учебного курса только чтением конспекта. При всем его совершенстве и полноте конспектирования лекции в нем невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому студенту необходимо освоить приемы работы с учебной литературой, журнальными статьями и и.д.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к научным статьям, рассматривающим отдельные аспекты организационных проблем, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Текущий контроль знаний и навыков студентов осуществляется посредством выполнения индивидуальных и групповых заданий, и промежуточного тестирования. Формой итоговой аттестации является зачет.