

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**  
Институт экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭиУ

\_\_\_\_\_ Н.В. Кудреватых

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Лидерство и командообразование**

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
Профиль 01 Государственное и муниципальное управление: социально-производственная сфера

Присваиваемая квалификация  
"Бакалавр"

Формы обучения  
очно-заочная, очная

Кемерово 2021 г.



1631819366

Рабочую программу составил:

\_\_\_\_\_ кафедры ГиМУ \_\_\_\_\_

Рабочая программа обсуждена

на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой государственного и  
муниципального управления

\_\_\_\_\_

Н.А. Заруба

подпись

ФИО

Согласовано учебно-методической комиссией

по направлению подготовки (специальности) 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель учебно-методической комиссии по направлению  
подготовки (специальности) 38.03.04 Государственное и  
муниципальное управление

\_\_\_\_\_

Н.А. Заруба

подпись

ФИО



1631819366

## **1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Лидерство и командообразование", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Освоение дисциплины направлено на формирование:  
универсальных компетенций:

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

### **Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций**

#### **Индикатор(ы) достижения:**

Применяет коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами команды

Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием

Применяет базовые дефектологические знания для снижения психоэмоциональной напряженности при социальном и профессиональном общении в команде

-

-

Формирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению членов команды

-

-

#### **Результаты обучения по дисциплине:**

и техники воздействия на партнера в процессе общения;

- типы социальных объединений, проблемы человеческих сообществ, психологические характеристики малой и большой групп и положения индивида в группе, внутригрупповые и межгрупповые отношения, динамические процессы в социальной группе и способы управления ими с целью формирования эффективно команды.

-

- основы тайм-менеджмента;

- основы планирования траектории саморазвития на основе принципов образования;

-

основы дефектологии и сущность инклюзивного образования

основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества

применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы;

- участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

- влиять на формирование целей группы, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении;

- применять технологии убеждающего воздействия на группу или партнера по общению;

- прогнозировать социально-психологическую динамику в командах.

-

эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития

применять базовые дефектологические знания

формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

- навыками работы в команде по выполнению поставленной задачи;

- приемами самовоспитания личности; навыками влияния на формирование и изменение социальных установок личности.

- механизмами и технологиями формирования группового мнения в команде.

- методами социально-психологического анализа сознания и поведения личности, а также



1631819366

методами изучения межличностных отношений с целью построения команды

методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни  
навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями  
навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля

## 2 Место дисциплины "Лидерство и командообразование" в структуре ОПОП бакалавриата

Для освоения дисциплины необходимы знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности, полученные в рамках изучения следующих дисциплин: Введение в специальность, Основы управленческой экономики.

Дисциплина «Лидерство и командообразование» относится к базовой части рабочего учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б.1.О.8).

Цель дисциплины. получение обучающимся знаний, умений навыков и (или) опыта профессиональной деятельности,, необходимы для формирования вышеуказанных компетенций

## 3 Объем дисциплины "Лидерство и командообразование" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины "Лидерство и командообразование" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

| Форма обучения  | Количество часов |    |             |
|---|------------------|----|-------------|
|   | ОФ               | ЗФ | ОЗФ         |
| <b>Курс 2/Семестр 3</b>   |                  |    |             |
| Всего часов   | 144              |    | 144         |
| <b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):</b> |                  |    |             |
| Аудиторная работа   |                  |    |             |
| Лекции  | 16               |    | 4           |
| Электронные лекции  | 16               |    | 4           |
| Лабораторные занятия  |                  |    |             |
| Практические занятия  | 32               |    | 6           |
| Электронные практические занятия  | 32               |    | 6           |
| Внеаудиторная работа  |                  |    |             |
| Индивидуальная работа с преподавателем:   |                  |    |             |
| Консультация и иные виды учебной деятельности                                     |                  |    |             |
| <b>Самостоятельная работа</b>   | 60               |    | 98          |
| <b>Форма промежуточной аттестации</b>   | экзамен /36      |    | экзамен /36 |

## 4 Содержание дисциплины "Лидерство и командообразование", структурированное по разделам (темам)

### 4.1. Лекционные занятия

| Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание | Трудоемкость в часах |    |     |
|--|----------------------|----|-----|
|  | ОФ                   | ЗФ | ОЗФ |
|  |                      |    |     |



1631819366

|  |   |  |     |
|--|---|--|-----|
| <p><b>Модуль 1 Введение в лидерство</b><br/>         Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства в сфере государственного и муниципального управления.<br/>         Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.</p>  | 2 |  | 0,5 |
| <p>Модуль 2. Руководство и лидерство- сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство.<br/>         Тема2.1. Лидер и руководитель- сходство и различие. Смещение понятий "руководство" и "лидерство", использование их в качестве синонимов.<br/>         Тема 2.2.Руководитель и лидер -две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя в сфере государственного и муниципального управления.</p>  | 2 |  | 0,5 |
| <p>Модуль 3.Лидерство в современной организации<br/>         Тема 3.1 Новая парадигма лидерства.Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации в сфере государственного и муниципального управления.<br/>         Тема 3.2 Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Зоны коммуникаций.Самообучающаяся организации.</p>  | 2 |  | 0,5 |
| <p>Модуль4.Развитие лидерских качеств<br/>         Тема4.1 Лидер-первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности .Лидер -вдохновитель<br/>         Тема 4.2.Управление присвоением знаний.Саморегуляция и самоменеджмент.Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера.</p>  | 2 |  | 0,5 |
| <p>Модуль 5.Формирование команды-основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования прехтных команд<br/>         Тема 5.1.Суть и история появления термина "команда" применительно к рабочей группе.Команда и группа. Групповая динамика, стадии развитиягруппы.Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.<br/>         Тема 5.2.Принципы управления групповой динмикой. Типы команд.Рольевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды в сфере государственного и муниципального управления.</p> | 2 |  | 0,5 |
| <p>Модуль 6. Команда:условия возникновения, принципыработы, этапы жизнедеятельности<br/>         Тема 6.1.Доктрина командного менеджмента.Условия возникновения команды. Принцип работы команды.Социально-психологичесая структура команды в сфере государственного и муниципального управления.<br/>         Тема6.2.Условия осуществления командной работы.Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.</p>   | 2 |  | 0,5 |



1631819366

|   |    |  |     |
|---|----|--|-----|
| Модуль 7. Возможности и риски командообразования в современной организации<br>Тема 7.1 Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д.<br>Тема 7.2. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде. | 2  |  | 0,5 |
| Модуль 8. Технологии управления командообразованием<br>Тема 8.1. Феномены взаимодействия. Условия формирования атмосферы доверия.<br>Тема 8.2. Организация и координация работы команды. Организация и координация работы в сфере государственного и муниципального управления. Виды тимбилдинга. | 2  |  | 0,5 |
| Итого   | 16 |  | 4   |

#### 4.2. Лабораторные занятия

| Наименование работы | Трудоемкость в часах |    |     |
|---------------------|----------------------|----|-----|
|                     | ОФ                   | ЗФ | ОЗФ |
|                     |                      |    |     |

#### 4.3 Практические (семинарские) занятия

| Тема занятия  | Трудоемкость в часах |    |     |
|---|----------------------|----|-----|
|   | ОФ                   | ЗФ | ОЗФ |
| <b>Модуль 1 Введение в лидерство</b><br>Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства в сфере государственного и муниципального управления.<br>Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.  | 1                    |    | 0,5 |
| Модуль 2. Руководство и лидерство- сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство.<br>Тема 2.1. Лидер и руководитель- сходство и различие. Смешение понятий "руководство" и "лидерство", использование их в качестве синонимов.<br>Тема 2.2. Руководитель и лидер - две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя в сфере государственного и муниципального управления. | 1                    |    | 0,5 |
| Модуль 3. Лидерство в современной организации<br>Тема 3.1 Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации в сфере государственного и муниципального управления.<br>Тема 3.2 Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Зоны коммуникаций. Самообучающаяся организации.   | 4                    |    | 0,5 |



1631819366

|  |    |  |     |
|--|----|--|-----|
| Модуль4.Развитие лидерских качеств<br>Тема4.1 Лидер-первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности .Лидер -вдохновитель<br>Тема 4.2.Управление присвоением знаний.Саморегуляция и самоменеджмент.Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера.   | 6  |  | 0,5 |
| Модуль 5.Формирование команды-основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования пректных команд<br>Тема 5.1.Суть и история появления термина "команда" применительно к рабочей группе.Команда и группа. Групповая динамика, стадии развитиягруппы.Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.<br>Тема 5.2.Принципы управления групповой динмикой. Типы команд.Ролевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды в сфере государственного и муниципального управления. | 4  |  | 1   |
| Модуль 6. Команда:условия возникновения, принципыработы, этапы жизнедеятельности<br>Тема 6.1.Доктрина командного менеджмента.Условия возникновения команды. Принцип работы команды.Социально-психологичесая структура команды в сфере государственного и муниципального управления.<br>Тема6.2.Условия осуществления командной работы.Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.  | 6  |  | 1   |
| Модуль 7.Возможности и риски командообразования в современной организации<br>Тема7.1 Риски командообразования в организации:нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и.т.д.<br>Тема 7.2.Основные законы результативности команды.Выбор структуры обязанностей в команде.   | 4  |  | 1   |
| Модуль 8.Технологии управления командообразованием<br>Тема 8.1.Феномены взаимодействия.Условия формирования атмосферы доверия.<br>Тема 8.2.Организация и координация работы команды.Организация и координация работы в сфере государственного и муниципального управления. Виды тимбилдинга.   | 6  |  | 1   |
| Итого  | 32 |  | 6   |

#### 4.4 Самостоятельная работа обучающегося и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| Вид СРС   | Трудоемкость в часах |    |     |
|---|----------------------|----|-----|
|   | ОФ                   | ЗФ | ОЗФ |
| Ознакомление с содержанием основной и дополнительной литературы, методических материалов, конспектов лекций для подготовки к занятиям | 40                   |    | 68  |



1631819366

|   |    |  |    |
|---|----|--|----|
| Оформление отчётов по выполнению практических заданий, написание рефератов, эссе. Подготовка к тестированию | 14 |  | 20 |
| Подготовка к экзамену   | 6  |  | 10 |
| Итого семестр   | 60 |  | 98 |
| Экзамен   | 36 |  | 36 |

#### 4.5 Курсовое проектирование

### 5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Лидерство и командообразование"

#### 5.1 Паспорт фонда оценочных средств

|   |                                  |  |  |  |  |
|---|----------------------------------|--|--|--|--|
| № | Наименование разделов дисциплины |  |  |  |  |
|---|----------------------------------|--|--|--|--|



1631819366



|   |  |  |   |                            |
|---|--|--|---|----------------------------|
| <p>Опрос<br/>Реферат<br/>Эссе<br/>Тесты<br/>Деловые<br/>игры<br/>Кейс<br/>Коллоквиум<br/>дискуссия</p>  | <p><b>УК-3</b> - Способен осуществлять социальные взаимодействия и реализовывать свою роль в команде</p>   | <p>Применяет коммуникативные навыки для построения эффективного взаимодействия между членами команды</p>                           | <p><b>Знать:</b><br/>социально-психологические закономерности общения и взаимодействия людей, приемы и техники воздействия на партнера в процессе общения;<br/>- типы социальных объединений, проблемы человеческих сообществ, психологические характеристики малой и большой групп и положения индивида в группе, внутригрупповые и межгрупповые отношения, динамические процессы в социальной группе и способы управления ими с целью формирования эффективно команды.<br/><b>Уметь:</b><br/>- применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы;<br/>- участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br/>- влиять на формирование целей группы, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении;<br/>- применять технологии убеждающего воздействия на группу или партнера по общению;<br/>- прогнозировать социально-психологическую динамику в командах.<br/><b>Владеть:</b><br/>- навыками работы в команде по выполнению поставленной задачи;<br/>- приемами самовоспитания личности, навыками влияния на формирование и изменение социальных установок личности, механизмами и технологиями формирования группового мнения в команде.<br/>- методами социально-психологического анализа сознания и поведения личности, а также методами изучения межличностных отношений с целью построения команды<br/><b>Иметь опыт:</b><br/>- самостоятельной исследовательской работы по формированию команды для решения конкретной задачи;<br/>- организации дискуссионных обсуждений о цели принятия группового решения.</p> | <p>Высокий или средний</p> |
| <p>Опрос<br/>Реферат<br/>Эссе<br/>Тесты<br/>Деловые<br/>игры<br/>Кейс<br/>Коллоквиум<br/>дискуссия</p>  | <p><b>УК-6</b> - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>               | <p>Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием</p>  | <p><b>Знать:</b><br/>- основы тайм-менеджмента;<br/>- основы планирования траектории саморазвития на основе принципов образования;<br/><b>Уметь:</b> эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития<br/><b>Владеть:</b> методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни<br/><b>Иметь опыт:</b><br/>Постоянного повышения уровня своего образования и квалификации</p>   | <p>Высокий или средний</p> |
| <p>Опрос<br/>Реферат<br/>Эссе<br/>Тесты<br/>Деловые<br/>игры<br/>Кейс<br/>Коллоквиум<br/>дискуссия</p>  | <p><b>УК-9</b> - Способен использовать базовые дефектологические знания для выявления психоэмоциональной и социальной напряженности при профессиональном общении в команде</p> | <p>Применяет базовые знания для выявления психоэмоциональной и социальной напряженности при профессиональном общении в команде</p> | <p><b>Знать:</b> основы дефектологии и сущность инклюзивного образования<br/><b>Уметь:</b> применять базовые дефектологические знания<br/><b>Владеть:</b> навыками общения с себе сближенным психологическими особенностями<br/><b>Иметь опыт:</b> применения базовых дефектологических знаний для общения с членами команды, имеющих психофизиологические особенности</p>  | <p>Высокий или средний</p> |
| <p>Опрос<br/>Реферат<br/>Эссе<br/>Тесты<br/>Деловые<br/>игры<br/>Кейс<br/>Коллоквиум<br/>дискуссия</p>  | <p><b>УК-11</b> - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>   | <p>Формирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению членов команды</p>  | <p><b>Знать:</b> основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества<br/><b>Уметь:</b> формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению<br/><b>Владеть:</b> навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля<br/><b>Имеет опыт:</b> формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению членов команды</p>   | <p>Высокий или средний</p> |
| <p>Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо.<br/>Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно.<br/>Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно.</p> |  |  |   |                            |



1631819366

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Преподаватель осуществляет постоянную проверку текущей успеваемости студентов с целью повышения качества обучения путем активизации учебной деятельности студентов на аудиторных занятиях (лекциях, практических занятиях). К основным формам оценивания текущей успеваемости студентов относятся:

- Проверка вопросов лекций по тексту самой лекции, в том числе коллоквиумы (для всех);
- Работа в ходе обсуждения вопросов изучаемой темы на практическом занятии (для всех);
- Проявление положительной активности на практических занятиях (участие в обсуждении вопросов темы, в деловых играх, решении ситуативных задач, в конструктивной дискуссии по теме занятия, в разрешении проблемной ситуации и пр.).

#### **Опрос по контрольным вопросам:**

При проведении текущего контроля обучающимся будет письменно, либо устно задан вопрос, на которые они должны дать ответы.

Текущий контроль предполагает оценку работы студента на занятиях.

Коллоквиум - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения. Убедительность выступления.

Домашнее задание - подготовка собственного мнения по поставленной проблеме или по предоставленному тезису.

Самостоятельная работа - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения.

Групповая работа - выполнение группового задания.

Упражнение - проигрывание в занятиях алгоритмизированных действий, самооценка и оценка партнером результативности выполнения

Деловая игра - самооценка результативности действий и оценка другими участниками.

#### **Примерные вопросы для проведения текущего контроля:**

- Лидерство - новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
  3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
  4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
  5. Какими должны быть лидеры в сфере государственного и муниципального управления.
  6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
  7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
  8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
  9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
  10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
  11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства в сфере государственного и муниципального управления?
  12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива в сфере государственного и муниципального управления.?
  13. Какие стратегии влияния использует лидер?
  14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
  15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
  16. Какой должна быть команда и ее миссия в сфере государственного и муниципального управления.
  17. Какие факторы влияют на образование команды в сфере государственного и муниципального управления.
  18. Какие методы и этапы формирования команд в сфере государственного и муниципального управления можете назвать наиболее эффективными?

#### **Критерии оценивания:**

- 85-100 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос;
- 65-84 баллов - при правильном и полном ответе на вопрос, но затруднения на дополнительные вопросы;



1631819366

- 25-64 баллов – при неполном ответе на вопрос;
- 0-24 баллов – при отсутствии правильного ответа на вопрос.

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-24 | 25-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**Темы эссе:**

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции в сфере государственного и муниципального управления
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры в сфере государственного и муниципального управления
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства в сфере государственного и муниципального управления.?
12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
13. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
16. Команда, ее миссия и командные отношения. в сфере государственного и муниципального управления
17. Факторы влияющие на образование команды в сфере государственного и муниципального управления.
18. Формы субкультуры управленческих групп
19. Управленческие команды лидеров в сфере государственного и муниципального управления.
20. Методы и этапы формирования команд в сфере государственного и муниципального управления.
21. Организация командной работы над проектом в сфере государственного и муниципального управления.
22. Основные модели управления командой проекта.
23. Технология создания команды в сфере государственного и муниципального управления.
24. Структура команды.
25. Особенности командообразования в сфере государственного и муниципального управления
26. Особенности командообразования в сфере государственного и муниципального управления.
27. Команда как вид малой группы.
28. Делегирование полномочий в целях командообразования. в сфере государственного и муниципального управления.

**Критерии оценивания:**

**-85-100 баллов**, если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы; доступно и полностью раскрыл тему и дал краткую информацию студентам под запись;

**-65-84**, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям; не полностью раскрыл тему реферата и дал краткую информацию студентам;

**-25-64**, если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы; отсутствовала качественная краткая информация студентам под запись;

**-0-24**, если студент полностью не справился с выполнением задания.

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-24 | 25-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**Примерные темы рефератов**



1631819366

- Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация в сфере государственного и муниципального управления.
- .2. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации в сфере государственного и муниципального управления.
  - .3. Лидерство на стадии создания организации в сфере государственного и муниципального управления.
  - .4. Лидерство на стадии среднего возраста организации.
  5. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.
  6. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
  7. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
  8. Обучающиеся лидеры.
  9. Лидерство руководителей и лидерство компаний.
  10. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
  11. Лидерство и проблемы преемственности в сфере государственного и муниципального управления.
  12. Лидерство в глобальном мире.
  13. Заменители лидерства и их развитие в организации.
  14. Трансформационное преобразующее лидерство в сфере государственного и муниципального управления.
  15. Самосознание менеджера и путь к лидерству
  16. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
  17. Причины перехода к командному типу управления в сфере государственного и муниципального управления.
  18. Типология команд.
  19. Этапы становления эффективной команды.
  20. Отличия понятий «группа» и «команда».
  21. Принципы формирования эффективной команды в сфере государственного и муниципального управления.
  22. Выработка и принятие групповых норм и правил.
  23. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
  24. Типы лидеров в сфере государственного и муниципального управления.
  25. Современные теории лидерства.
  26. Сотрудничество и кооперация в команде в сфере государственного и муниципального управления.
  27. Классификация и описание групповых ролей.
  28. Особенности принятия групповых решений в сфере государственного и муниципального управления.
  - .29. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
  30. Управленческие команды лидеров в сфере государственного и муниципального управления.
  31. Особенности работы с командой на этапе изменений.
  32. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
  33. Методы повышения эффективности командной работы в сфере государственного и муниципального управления.
  34. Конфликты в команде в сфере государственного и муниципального управления.  
Пути урегулирования.
  35. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
  36. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом в сфере государственного и муниципального управления.
  37. Потенциальные возможности командного развития в сфере государственного и муниципального управления.
  38. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
  39. Современные методы и модели командообразования в сфере государственного и муниципального управления.
  40. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду в сфере государственного и муниципального управления.



1631819366

### **Примерные задания для практических занятий:**

#### **Упражнение «Я-сообщение»**

Студентам предлагается заполнить следующий бланк

По поводу информации я испытываю \_\_\_\_\_

По поводу коллег я чувствую \_\_\_\_\_

По поводу происходящего я испытываю \_\_\_\_\_

К себе я чувствую \_\_\_\_\_

К будущим изменениям я испытываю \_\_\_\_\_

Для того, чтобы овладеть техникой «Я-сообщения» надо осознавать свои собственные чувства и уметь правильно сообщать о них.

«Я - сообщение» состоит из **четырёх частей**.

**Первая часть** - объективное, беспристрастное описание ситуации или поведения человека, которое вызывает у вас негативные чувства (напряжение, раздражение, недовольство). Чаще всего такое описание начинается со слова «когда»: «Когда я вижу, что ...»; «Когда я слышу ...»; «Когда я сталкиваюсь с тем, что...».

**ВАЖНО:** в первой части «Я-сообщения» вам нужно лишь констатировать факт, избежав при этом как неясности, так и обвинительного тона и морализаторства. Говорите о поведении студента, но не давайте оценку его личности.

**Во второй части** «Я-сообщения» надо сказать о тех чувствах, которые вы испытываете по поводу поведения человека («Я чувствую раздражение, беспомощность, боль, огорчение» и т.д.)

**В третьей части** «Я-сообщения» надо четко и ясно показать, какое негативное воздействие оказывает это поведение.

**Четвертая часть** содержит просьбу или сообщение о том, чем именно ваш партнер по общению может заменить свое поведение.

Необходимо стараться, чтобы «Я - сообщение» не переходило в «Ты (Вы)- сообщение», это ошибка, которая приводит к «соскальзыванию» на позицию обвинителя. Этой ошибки можно избежать, если использовать безличные предложения.

#### **Отработка навыков «Я-высказывания»**

Цель: отработка навыков «я-высказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций.

1. Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам).

Для снижения накала конфликтной ситуации очень эффективно использование в общении "я-высказываний" - это способ сообщения собеседнику о своих нуждах, чувствах без осуждения или оскорбления.

Принципы, на которых строятся "я-высказывания":

- безоценочное описание действий, что совершил этот человек (не стоит: "ты пришел поздно", желательно: "ты пришел в 12 ночи");

- ваши ожидания (не стоит: "ты не вывел собаку", желательно: "я надеялся, что ты выведешь собаку");

- описание своих чувств (не стоит: "ты меня раздражаешь, когда делаешь это", желательно: "когда ты делаешь это, я испытываю раздражение");

- описание желаемого поведения (не стоит: "ты никогда не звонишь", желательно: "мне хотелось бы, чтобы ты звонил, когда задерживаешься").

Обсуждение полученных итогов:

- почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили?

- что помешало им спокойно воспринимать информацию?

2. Разыгрывается сценка на предыдущую тему, при этом используются "я-высказывания", но актеры меняются ролями.

- старайтесь применять «я-высказывания»

#### **Обсуждение:**

- что изменилось с использованием "я-высказываний"?

- при каких обстоятельствах вы бы могли использовать навыки "я высказываний" в жизни?

### **Деловая игра «Организуем дискуссию»**

Ход игры:

1. Определяются исполнители ролей: организатор дискуссии, наблюдатель за группой, наблюдатель



1631819366

за организатором дискуссии.

2. Затем устанавливаются общие правила поведения во время дискуссии.

3. Студенты распределяются на группы и роли.

4. Выдается задание организатору: организовать дискуссию по теме «Когда я раздражен, должен ли сообщить о причине?», выполняя правила, установленные предварительно перед началом дискуссии.

4. Наблюдатель за организатором: следит все ли правила выполнены.

5. Наблюдатель за группой отмечает невербальные аспекты дискуссии.

6. Представитель группы высказывает мнение группы.

7. Наблюдатели делятся своими впечатлениями и получают обратную связь от участников.

**Критерии оценивания:**

- 85-100 баллов – студент справился с заданием в полном объеме;

- 65-84 баллов – студент справился с заданием на 65-84%;

- 50-64 баллов – студент справился с заданием менее чем на 65%;

- 0-49 баллов – студент не выполнил задание (отсутствовал)

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-49 | 50-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**Примеры кейсов для использования на практических занятиях:**

**«Необитаемый остров»**

Инструкция: «Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача - создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вы можете:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т. п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а - в».

По истечении назначенного времени все садятся вокруг освоенного «острова». Ведущий предлагает обсудить и проанализировать впечатления участников группы о том, что происходило. Каждый может рассказать, что он чувствовал, участвуя в организации жизни на острове, как воспринимал поведение других, чем был доволен и не был доволен.

Вариант: Ведущий предлагает ситуацию: «Вы плыли на корабле (яхте) по морю и потерпели кораблекрушение. Из всех людей, находившихся на корабле, спаслись только здесь присутствующие. Вы попали на необитаемый остров. Что вы будете делать?». Ведущий ничего не предлагает, не поясняет, лишь озвучивает инструкцию и наблюдает. По ходу игры он может в зависимости от ситуации вносить изменения. Например:

вдруг начался тропический дождь;

кто-то вспомнил, что те фрукты (овощи, продукты), которые вы съели, могут быть ядовиты; вдалеке послышалось рычание какого-то животного и т. д.

В любой момент ведущий может остановить игру. Обязательно провести анализ, желательно на 3-х уровнях. 1 - что произошло (действия, чего достигли, лидерство, стратегии поведения, роли и др.), 2 - чувства участников, 3 - как это проявляется в реальной жизни, учебе. Этому разговору можно посвятить 20 - 30 минут.

**Критерии оценивания:**

- 85-100 баллов – при правильном и полном ответе;

- 65-84 баллов – при правильном ответе и затруднении на дополнительные вопросы;

- 25-64 баллов – при неполном ответе;

- 0-24 баллов – при отсутствии правильных ответов.

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-24 | 25-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**Примерные вопросы для тестовых заданий:**



1631819366

**1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями:**

- а) теория влияния;
- б) теория личностных качеств;
- в) теория великого человека;
- г) поведенческая теория.

**2. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией «Эмоционального лидерства»:**

- а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;
- б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;
- в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;
- г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

**3. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:**

- а) достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников;
- б) забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы;
- в) выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения;
- г) высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием.

**4. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членом группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера:**

- а) демократическое лидерство;
- б) индивидуализированное лидерство;
- в) авторитарное лидерство;
- г) ситуационное лидерство.

**5. Перечислите навыки ситуационного лидера:**

- а) диагностика, гибкость и партнерство;
- б) делегирование, поддержка и указание;
- в) наставничество, диагностика и поддержка;
- г) партнерство, делегирование и гибкость.

**6. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели - это:**

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

**7. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это:**

- а) рабочая группа;
- б) общество;
- в) команда;
- г) коллектив.

**8. Перечислите этапы жизненного цикла команды.**

- а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- б) формирование, шторм, нормирование, работа
- в) становление, работа, контроль, расформирование
- г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование

**9. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости - задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды:**

- а) нормирования
- б) контроля;
- в) расформирования;
- г) работы.



1631819366

**10. В соответствии с классификацией ролей Р.М. Белбина динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это:**

- а) вдохновитель команды;
- б) мотиватор;
- в) генератор идей;
- г) исполнитель.

**11. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:**

- а) вдохновитель, контролер, специалист, генератор;
- б) производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор;
- в) генератор, исследователь, исполнитель, контролер;
- г) аналитик, мотиватор, администратор, интегратор.

**12. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу:**

- а) сложность квалификации;
- б) трудность организации;
- в) проблема исполнения
- г) нет верного ответа.

**13. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности:**

- а) интегратор;
- б) предприниматель;
- в) администратор;
- г) исполнитель.

**14. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия - это:**

- а) менеджмент;
- б) власть;
- в) партнерство;
- г) лидерство.

**Критерии оценивания:**

- «Отлично», если студент дал более 85% правильных ответов;
- «Хорошо», если студент дал 65% -84% правильных ответов;
- «Удовлетворительно», если студент дал 50% -64% правильных ответов;
- «Неудовлетворительно», если студент дал менее, 50% правильных ответов.

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-49 | 50-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

Формой промежуточной аттестации для обучающихся является **экзамен**, в процессе которого определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций.

Инструментом измерения сформированности компетенций является отчеты по практическим занятиям, написание реферата, ответы на вопросы при защите отчетов к практическим работам, ответы на два вопроса в экзаменационном билете.

**Перечень вопросов к экзамену для проверки сформированности компетенций, указанных в рабочей программе:**

1. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
2. Методы исследования лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
3. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
4. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
5. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства
6. Статус лидера. Функции лидера в сфере государственного и муниципального управления.



1631819366



7. Менеджер и лидер: базовые отличия
8. Руководитель и лидер в органах государственных и муниципальных органах и организациях: общее и отличие
9. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
10. Сущность и характеристика стилей лидерства по К. Левину применительно к государственному и муниципальному управлению.
11. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
12. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
13. Сущность лидерства и руководства в сфере государственного и муниципального управления.
14. Взаимовлияние лидера и малой группы в государственных и муниципальных организациях.
15. Особенности харизматического лидерства в группе.
16. Ситуационный подход к исследованию лидерства
17. Поведенческий подход к лидерству.
18. ИмPLICITная теория лидерства.
19. Этапы становления лидера в сфере государственного и муниципального управления.
20. Основные сходства и различия типов лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
21. Обучение лидерству в сфере государственного и муниципального управления.
22. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
23. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
24. Определение команды, типология команд. в сфере государственного и муниципального управления.
25. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
26. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
27. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
28. Управленческий цикл и работа с сотрудниками в рамках управленческого цикла в сфере государственного и муниципального управления.
29. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
30. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точности принимаемого решения в сфере государственного и муниципального управления.
31. Авторитет как условие лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
32. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
33. Многоуровневая структура личности лидера.
34. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
35. Современные отечественные концепции по построению команд.
36. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
37. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
38. Принципы и основные этапы командообразования. в сфере государственного и муниципального управления.
39. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования в сфере государственного и муниципального управления.
40. Современные исследования гендерной психологии лидерства.
41. Команда - сущность, определение. Команда и динамика развития группы в сфере государственного и муниципального управления.
42. Типы команд и специфика управления каждым типом команд
43. Рольевые концепции эффективной команды, теория Белбина и ее практические приложения.
44. Специфика производственных команд.
45. Тимбилдинги - возможности, ограничения и недостатки их использования.
46. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия в сфере государственного и муниципального управления.
47. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия
48. Технология создания команды в сфере государственного и муниципального управления.
49. Этапы развития команд в государственных и муниципальных организациях.
50. Специфика производственных команд и их отличие от команд в государственных и муниципальных организациях.



1631819366

**Критерии оценивания:**

- 85-100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 65-84 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 50-64 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0-49 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

|                   |      |       |        |         |
|-------------------|------|-------|--------|---------|
| Количество баллов | 0-49 | 50-64 | 65-84  | 85-100  |
| Шкала оценивания  | неуд | удовл | хорошо | отлично |

**5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

1. Текущий контроль успеваемости обучающихся, осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующей темы обучающиеся, по распоряжению педагогического работника, убирают все личные вещи, электронные средства связи и печатные источники информации.

Для подготовки ответов на вопросы обучающиеся используют чистый лист бумаги любого размера и ручку. На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости.

Научно-педагогический работник устно задает два вопроса, которые обучающийся может записать на подготовленный для ответа лист бумаги.

В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени листы бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости обучающихся по результатам выполнения лабораторных и (или) практических работ осуществляется в форме отчета, который предоставляется научно-педагогическому работнику на бумажном и (или) электронном носителе. Научно-педагогический работник, после проведения оценочных процедур, имеет право вернуть обучающемуся отчет для последующей корректировки с указанием перечня несоответствий. Обучающийся обязан устранить все указанные несоответствия и направить отчет научно-педагогическому работнику в срок, не превышающий трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Результаты текущего контроля доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Обучающиеся, которые не прошли текущий контроль успеваемости в установленные сроки, обязаны пройти его в срок до начала процедуры промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с расписанием промежуточной аттестации.

Результаты прохождения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся учитываются при оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся.

1. Промежуточная аттестация обучающихся проводится после завершения обучения по дисциплине в семестре в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием промежуточной аттестации.

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей программой формам текущего контроля успеваемости;
2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

Для успешного прохождения аттестационного испытания обучающийся в течение времени, установленного научно-педагогическим работником, осуществляет подготовку ответов на два вопроса, выбранных в случайном порядке.



1631819366

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения аттестационного испытания.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации.

По истечении указанного времени, листы с подготовленными ответами на вопросы обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов промежуточной аттестации.

В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов промежуточной аттестации соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

## **6 Учебно-методическое обеспечение**

### **6.1 Основная литература**

1. Мейер, Р. Виртуозное лидерство / Р. Мейер, Р. Майерс ; Перевод с английского: Emporium Linguae. – Москва : Дело, 2018. – 393 с. – ISBN 9785774913800. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=563540](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=563540) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

2. Лайкер, Д. Лидерство на всех уровнях бережливого производства / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 335 с. – ISBN 9785961468588. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=495616](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=495616) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

3. Шапиро, С. А. Организационное поведение / С. А. Шапиро. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. – ISBN 9785447529864. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=562608](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=562608) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами / Ю. Аппело ; Редактор: Черникова А.. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 534 с. – ISBN 9785961463613. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=570321](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=570321) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

2. Пфеффер, Д. Лидерство без вранья / Д. Пфеффер ; Научный редактор: Филонович С.. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 256 с. – ISBN 9785961469868. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=495621](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=495621) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

3. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение / П. А. Михненко. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 192 с. – ISBN 9785425703224. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=571508](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=571508) (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

### **6.3 Методическая литература**

1. Лидерство и командообразование : методические материалы для обучающихся направления подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева ; Кафедра государственного и муниципального управления, составитель Э. Н. Вольфсон. – Кемерово : КузГТУ, 2021. – 39 с. – URL: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=10166> (дата обращения: 13.10.2021). – Текст : электронный.

### **6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**



1631819366

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система Новосибирского государственного технического университета <https://clck.ru/UoXpv>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
5. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
6. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

### **6.5 Периодические издания**

1. Вестник государственного и муниципального управления : культурно-просветительский и образовательный журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=33708>
2. Государственная власть и местное самоуправление: журнал (печатный)
3. Государственная служба : научно-политический журнал (печатный)
4. Менеджмент в России и за рубежом : журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9628>
5. Проблемы теории и практики управления : международный журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009>
6. Управление персоналом : деловой журнал (печатный)

### **7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

ЭИОС КузГТУ:

а) Электронная библиотека КузГТУ. – Текст: электронный // Научно-техническая библиотека Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева : сайт. – Кемерово, 2001 – . – URL: <https://elib.kuzstu.ru/>. – Текст: электронный.

б) Портал.КузГТУ : Автоматизированная Информационная Система (АИС) : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://portal.kuzstu.ru/>. – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.

с) Электронное обучение : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://el.kuzstu.ru/>. – Режим доступа: для авториз. пользователей КузГТУ. – Текст: электронный.

### **8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Лидерство и командообразование"**

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности, объемы самостоятельной работы по каждой дисциплине устанавливаются в учебном плане.

Самостоятельная работа по дисциплине организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины в следующем порядке:

1.1 содержание знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, которые будут сформированы в процессе освоения дисциплины;

1.2 содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины;

1.3 содержание основной и дополнительной литературы.

2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу в следующем порядке:

2.1 выполнение практических работ и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины;

2.2 подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины;

2.3 подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленным в рабочей программе дисциплины.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к педагогическому работнику. Периоды проведения консультаций устанавливаются в расписании консультаций



1631819366

## **9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. Google Chrome
3. 7-zip
4. Microsoft Windows
5. ESET NOD32 Smart Security Business Edition
6. Kaspersky Endpoint Security
7. Браузер Спутник

## **10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование"**

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены специальные помещения:

1. Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети &quot;Интернет&quot; и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Организации.

2. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

## **11 Иные сведения и (или) материалы**

1. Образовательный процесс осуществляется с использованием как традиционных так и современных интерактивных технологий.

В рамках аудиторных занятий применяются следующие интерактивные методы:

- разбор конкретных примеров;
- мультимедийная презентация.

2. Проведение групповых и индивидуальных консультаций осуществляется в соответствии с расписанием консультаций по темам, заявленным в рабочей программе дисциплины, в период освоения дисциплины и перед промежуточной аттестацией с учетом результатов текущего контроля.



1631819366