



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ

**Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ»
(ОЧУ ВО «МИП»)**

ОДОБРЕНА:

на заседании Ученого совета
Протокол № 3 от «26» марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:


Ректор ОЧУ ВО «МИП»
В.В. Столяренко
«26» марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.22 Командообразование и лидерство

основной профессиональной образовательной программы высшего образования -
программы бакалавриата по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с мо-
лодежью

направленность (профиль) программы бакалавриата - «Стратегии, технологии и совре-
менные практики реализации молодежной политики»

(форма обучения: очно-заочная)

(в том числе, **типовые оценочные материалы**
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине)

Год набора - 2027

Москва, 2026

Рабочая программа учебной дисциплины Б1.О.22 Командообразование и лидерство является компонентом основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (направленность (профиль) программы бакалавриата - «Стратегии, технологии и современные практики реализации молодежной политики», форма обучения - очно-заочная).

Рабочая программа дисциплины составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.02.2018 г. № 77 (зарегистрирован Минюстом России 28.02.2018 № 50181) (в редакции приказов Минобрнауки России от 26.11.2020 № 1456, от 08.02.2021 № 83, от 19.07.2022 № 662, от 27.02.2023 № 208) (ФГОС ВО 3++).

Рабочая программа дисциплины разработана с учетом рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы Института, утвержденных ректором Института.

Рабочая программа дисциплины в актуальной редакции рассмотрена на заседании кафедры «Психологии и гуманитарных дисциплин» (протокол № 2 от 19.03.2026), одобрена на заседании Ученого совета (протокол № 3 от 26.03.2026 г.) и утверждена ректором Образовательного частного учреждения высшего образования «Московский институт психологии» (ОЧУ ВО «МИП») 26.03.2026 г.

Оглавление

1. Наименование и цель освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	6
4. Объем и содержание дисциплины	7
4.1. Общая трудоемкость дисциплины	7
4.2. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий	7
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	8
4.4. Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам	9
4.5. Примерный перечень вопросов для организации и планирования самостоятельной работы студентов по изученным темам/разделам	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	12
6. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	15
7. Организация воспитательной работы в процессе реализации дисциплины как компонента образовательной программы	15
8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)	16
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	16
8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	16
8.3. Электронно-библиотечные системы.....	17
8.4. Перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при изучении учебной дисциплины (модуля)	17
8.5. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	17
8.6. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	17
9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения	19
9.1. Описание оценочных средств текущего, рубежного и промежуточного контроля	20
9.2. Формы текущего/рубежного контроля успеваемости и достижения результатов обучения.....	20
9.3. Критерии оценки результатов текущего и рубежного контроля	21
9.4. Процедура промежуточной аттестации	23
9.5. Критерии оценки образовательных результатов обучающихся на зачете с оценкой по дисциплине:	24
9.6. Соответствие уровня освоения компетенции планиваемым результатам обучения и критериям их оценивания	24
10. Оценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	26

10.1. Типовые контрольные задания для проведения текущей/рубежной аттестации по дисциплине (модулю).....	26
10.2. Примерный перечень тестовых заданий для текущего/рубежного/промежуточного контроля.....	27

1. Наименование и цель освоения дисциплины

Учебная дисциплина «Командообразование и лидерство» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Стратегии, технологии и современные практики реализации молодежной политики» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 05.02.2018 г. № 77 (в редакции приказов Минобрнауки России от 26.11.2020 № 1456, от 08.02.2021 № 83, от 19.07.2022 № 662, от 27.02.2023 № 208) (ФГОС ВО 3++).

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Командообразование и лидерство». Дисциплина формирует у будущего бакалавра систему знаний в области лидерства и командообразования.

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся знаний и практических навыков лидерства, командного взаимодействия и организации совместной деятельности при реализации молодежных инициатив и проектов.

Задачи дисциплины:

- сформировать понимание роли лидера, принципов командообразования и распределения ролей при решении задач работы с молодежью;
- освоить способы согласования целей, организации взаимодействия и принятия совместных решений в молодежной команде с учетом особенностей ее участников;
- развить навыки мотивации участников, конструктивного разрешения конфликтов, оценки вклада членов команды и достижения общего результата молодежного проекта.

Дисциплина направлена на формирование универсальных компетенций и не предусматривает освоение обобщенных трудовых функций и трудовых функций профессиональных стандартов. Изучение учебной дисциплины осуществляется в рамках образовательной программы, разработанной с учетом профессионального стандарта 03.015 «Специалист по работе с молодежью» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.11.2025 № 640н).

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана программы бакалавриата по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, направленность (профиль) «Стратегии, технологии и современные практики реализации молодежной политики». Дисциплина изучается в 3 семестре (2 курс).

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой.

Освоение дисциплины опирается на знания и умения, сформированные при изучении дисциплины «Технологии самоорганизации и саморазвития» (1 семестр).

Одновременно с ней изучается дисциплина «Социальное проектирование и прогнозирование в молодежной политике» (3 и 4 семестры), с которой она связана по содержанию.

Результаты освоения дисциплины используются при изучении дисциплин «Деловые коммуникации» (4 семестр), «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике» (5 семестр), «Социальная психология» (5 семестр), «Основы организации грантовых конкурсов и управление молодежными проектами» (6 семестр), при прохождении практик «Учебная практика (учебно-ознакомительная практика)» (4 семестр), «Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)» (6 и 8 семестры), при выполнении и защите выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде УК-3.2 Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение разных идей и мнений	Знать: соотношение понятий лидерства, власти и руководства, источники и стили лидерского влияния в команде; предпосылки и истоки командного подхода, признаки команды как особого типа организации и роли участников; механизмы самоорганизации команды и риски процесса командообразования, в том числе при принятии решений и цифровой трансформации команды Уметь: определять роль каждого участника в команде в соответствии с его функциями и качествами и аргументировать эффективность стратегии сотрудничества для достижения общей цели; планировать командную работу, выбирать стратегии и тактики взаимодействия и организовывать обсуждение разных идей и мнений на этапах развития команды; распознавать риски командообразования и проявления сопротивления самоорганизации, предлагать способы их минимизации Владеть: приемами распределения командных ролей и выстраивания сотрудничества с опорой на стиль лидерства и баланс руководства и неформального влияния; навыками планирования совместной деятельности, модерации группового обсуждения и принятия командных решений, в том числе в условиях цифровой трансформации команды; инструментами оценки сплоченности и устойчивости команды и реализации собственной роли в ней

4. Объем и содержание дисциплины

4.1. Общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

№	Се- местр	Общая тру- доемкость		В том числе контактная работа с преподавателем							Кон- троль	Сам. рабо- та	Форма промежуточной аттестации
		В з.е.	В ча- сах	всего	Л	Сем	КоР	К Р П	Ко нс	Э			
1	3	4	144	48	24	24	-	-	-	-	-	96	Зачет с оценкой

Примечание:

В з.е. - в зачетных единицах

Л. (Лек.) - лекция

Пр. - практическое занятие

Сем. - семинар

КоР. - контрольная работа

КРП - курсовая работа (курсовой проект)

СР (Сам.работа) - самостоятельная работа

З - зачет/зачет с оценкой

К (Конс.) - консультация

Э. - экзамен

Контроль - контрольное время на подготовку к экзамену

4.2. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

очно-заочная форма обучения

№	Наименование тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем							Сам. раб.	Формируемые компетенции
			Все- го	Л	Сем	КоР	КРП	Конс	Э		
1	Тема 1. Сущность лидерства, власть и влияние	12	4	2	2					8	УК-3
2	Тема 2. Элементы и теоретические подходы к лидерству	12	4	2	2					8	УК-3
3	Тема 3. Сходство и различия руководства и лидерства	12	4	2	2					8	УК-3
4	Тема 4. Сочетание ролей и взаимодействие руководителя и лидера	12	4	2	2					8	УК-3
5	Тема 5. Групповая работа в теории управления и социальной психологии	12	4	2	2					8	УК-3

№	Наименование тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем							Сам. раб.	Формируемые компетенции
			Всего	Л	Сем	КоР	КРП	Конс	Э		
6	Тема 6. Предпосылки распространения командного подхода	12	4	2	2					8	УК-3
7	Тема 7. Формирование команды и этапы ее развития	12	4	2	2					8	УК-3
8	Тема 8. Доверие, командные отношения и типология команд	12	4	2	2					8	УК-3
9	Тема 9. Командное принятие решений и цифровая трансформация	12	4	2	2					8	УК-3
10	Тема 10. Команды цифровой трансформации и виртуальное взаимодействие	12	4	2	2					8	УК-3
11	Тема 11. Самоорганизация и риски командообразования	12	4	2	2					8	УК-3
12	Тема 12. Условия самоорганизации и инструменты командной работы	12	4	2	2					8	УК-3
	Итого	144	48	24	24					96	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Сущность лидерства, власть и влияние

Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние.

Тема 2. Элементы и теоретические подходы к лидерству

Элементы лидерства. Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству.

Тема 3. Сходство и различия руководства и лидерства

Лидер и руководитель - сходство и различие. Смещение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов.

Тема 4. Сочетание ролей и взаимодействие руководителя и лидера

Руководитель и лидер - две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.

Тема 5. Групповая работа в теории управления и социальной психологии
Эволюция взглядов на групповую работу в теории управления. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и школа человеческих отношений. Малая группа как объект социально-психологических исследований.

Тема 6. Предпосылки распространения командного подхода
Факторы распространения командного подхода в современных организациях. Особенности современного управления, требующие командного подхода. Формальные и неформальные группы - первооснова команд. Истоки командного подхода.

Тема 7. Формирование команды и этапы ее развития
Формирование команд. Требования к качествам участников команд. Сущность и назначение ролей участников команд. Институционализация построения команд (нормы и правила командной работы). Этапы формирования команд.

Тема 8. Доверие, командные отношения и типология команд
Доверие как основа командных взаимоотношений. Система ценностей в команде. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития. Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности.

Тема 9. Командное принятие решений и цифровая трансформация
Принятие управленческих решений командами. Обучение командной работе. Цифровизация, цифровая трансформация, индустрия 4.0 и цифровая экономика.

Тема 10. Команды цифровой трансформации и виртуальное взаимодействие
Команды цифровой трансформации. Виртуальные команды. Тренд, сущность и типы виртуальных команд. Особенности формирования и функционирования виртуальных команд.

Тема 11. Самоорганизация и риски командообразования
Синергетика - наука о самоорганизации. Социальный капитал команды - источник ее преимуществ. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д. Основные законы результативности команды.

Тема 12. Условия самоорганизации и инструменты командной работы
Условия запуска процессов самоорганизации. Механизм самоорганизации командообразования. Карта стратегических групп и системная карта. Дерево целей. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм».

4.4. Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам

Тема 1. Сущность лидерства, власть и влияние

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения.
2. Взаимосвязь лидерства и управления.

Тема 2. Элементы и теоретические подходы к лидерству

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Элементы лидерства.
2. Лидерство на основе личностных качеств.
3. Поведенческий подход к лидерству.
4. Ситуационный подход к лидерству.

Тема 3. Сходство и различия руководства и лидерства

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Лидер и руководитель - сходство и различие.

2. Смещение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов.

Тема 4. Сочетание ролей и взаимодействие руководителя и лидера

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Руководитель и лидер - две различные роли.
2. Конфликт ролей руководителя и лидера, возможность сочетания двух ролей в одном человеке.

3. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.

Тема 5. Групповая работа в теории управления и социальной психологии

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Эволюция взглядов на групповую работу в теории управления.
2. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и школа человеческих отношений.

Тема 6. Предпосылки распространения командного подхода

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Особенности современного управления, требующие командного подхода.
2. Формальные и неформальные группы - первооснова команд.
3. Истоки командного подхода.

Тема 7. Формирование команды и этапы ее развития

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Формирование команд.
2. Требования к качествам участников команд.

Тема 8. Доверие, командные отношения и типология команд

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Доверие как основа командных взаимоотношений.
2. Система ценностей в команде.
3. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития.
4. Типология команд по функциональной принадлежности.
5. Типология команд на основе их численности.

Тема 9. Командное принятие решений и цифровая трансформация

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Принятие управленческих решений командами.
2. Обучение командной работе.

Тема 10. Команды цифровой трансформации и виртуальное взаимодействие

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Виртуальные команды: тренд и сущность.
2. Типы виртуальных команд.
3. Особенности формирования и функционирования виртуальных команд.

Тема 11. Самоорганизация и риски командообразования

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Синергетика - наука о самоорганизации.
2. Социальный капитал команды - источник ее преимуществ.

Тема 12. Условия самоорганизации и инструменты командной работы

Время - 2 часа.

Основные вопросы:

1. Условия запуска процессов самоорганизации.
2. Механизм самоорганизации командообразования.
3. Карта стратегических групп и системная карта.
4. Дерево целей, «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм» в работе команды.

4.5. Примерный перечень вопросов для организации и планирования самостоятельной работы студентов по изученным темам/разделам

1. Теоретические основы лидерства и власти: взаимосвязь и различия.
2. Роль лидерства и власти в управлении молодежными и социальными организациями.
3. Этические аспекты и вызовы лидерства и власти.
4. Сравнительный анализ понятий руководства и лидерства: сходства и различия.
5. Роль руководства и лидерства в формировании эффективной команды.
6. Современные подходы к развитию руководящих и лидерских качеств.
7. Историческое развитие концепции командного подхода в управлении.
8. Социально-психологические предпосылки командного подхода.
9. Современные истоки и предпосылки применения командного подхода в организациях.
10. Особенности структуры и функций команды как организационной единицы.
11. Психологические и социальные аспекты формирования и развития команды.
12. Управление командой: принципы и методы повышения ее эффективности.
13. Влияние цифровых технологий на процессы принятия решений в командах.
14. Цифровая трансформация и изменение моделей коммуникации внутри команды.
15. Развитие навыков цифровой грамотности для эффективного принятия решений в команде.
16. Процессы и этапы самоорганизации команды: теоретический и практический аспекты.
17. Основные риски и проблемы командообразования: причины и последствия.
18. Стратегии предотвращения рисков и поддержка процесса самоорганизации команды.
19. Социальная и психологическая природа лидерства.
20. Теории лидерства.
21. Типы и стили лидерства.
22. Личность лидера: основные психологические качества.
23. Поведение лидера.
24. Имидж лидера.
25. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
26. Тайм-менеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
27. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
28. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства.
29. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
30. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
31. Социометрическая структура группы.
32. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
33. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
34. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п.
35. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.

36. Лидерство как функция группы.
37. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
38. Методы и технологии управления группой: коучинг.
39. Методы и технологии управления группой: медиация.
40. Методы и технологии управления группой: Feedback.
41. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
42. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
43. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.
44. Социометрическое изучение групповой структуры.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа обучающихся при изучении дисциплины «Командообразование и лидерство» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем - приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в подразделе 8.1 настоящей программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности обучающегося
Лекция	В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемых тем, делаются акценты на наиболее сложных и интересных положениях изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Обучающиеся должны конспектировать материал лекций, т.е. кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Материалы лекций необходимо систематически прорабатывать: проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников. Необходимо выделить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям

Практические занятия	Целями практических занятий являются: контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов по изучаемой теме. В рамках темы каждого практического занятия предусмотрена подготовка обучающимися устных выступлений по вопросам изучаемой темы, которые предлагаются обучающимся заранее, с последующим их обсуждением всеми обучающимися в группе. Для успешного освоения материала обучающиеся должны систематически посещать практические занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям (независимо от формы их проведения) обучающимся в обязательном порядке необходимо знакомиться с обязательной литературой по соответствующим темам, а также, при подготовке докладов - с первоисточниками и публикациями по изучаемой теме в научной периодике, конспектируя их. На практических занятиях предполагается активное участие обучающихся в обсуждении конкретных вопросов, критический анализ представленных сообщений, дополнения к ответам. При подготовке к занятию, обучающемуся необходимо проработать конспект лекций, познакомиться с соответствующими разделами основной и дополнительной литературы, ответить на вопросы, составить перечень вопросов, вызвавших затруднения или имеющих неоднозначную трактовку
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы - самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; поиск необходимой информации в сети Интернет; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации. Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; основную и дополнительную литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, которое включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; рефлексия выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии - предоставление обратной связи; проведение устного опроса.

Устный опрос	Устный опрос регулярно проводится во время практических занятий с целью проверки базовых знаний обучающихся по изученным темам. Обучающимся предлагается ответить на ряд вопросов, касающихся основных терминов и понятий, концепций и фактов по материалу изученных тем. Ответы должны быть достаточно полными и содержательными. К устному опросу должны быть готовы все обучающиеся. В процессе подготовки к устному опросу необходимо систематически изучать обязательную литературу по темам дисциплины, повторять изученный материал, опираясь на конспекты лекций.
Доклад	Доклад - это результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собою публичное выступление, в ходе которого автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер. Выбор темы доклада осуществляется обучающимся не менее чем за неделю до планируемого выступления. Тематика докладов доводится до сведения обучающихся ведущим преподавателем. При выборе темы доклада важно учитывать ее актуальность, соответствие содержанию изучаемой темы дисциплины, научную разработанность, возможность обращения к необходимым источникам для изучения темы доклада, личный интерес к данной теме. Примерные этапы работы над докладом таковы: формулирование темы, подбор и изучение основных источников по теме; составление библиографии; систематизация информации; разработка плана; написание доклада; публичное выступление. При подготовке доклада необходимо использовать не только обязательную литературу, но и дополнительные источники. Доклад может сопровождаться слайд-презентацией. Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления.
Тестирование	Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме: компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40-50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговое тестирование, как правило, занимает целое занятие.

Подготовка к промежуточной аттестации	При подготовке к промежуточной аттестации (экзамену, зачету, зачету с оценкой) необходимо ориентироваться на рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка обучающегося к промежуточной аттестации включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену (зачету, зачету с оценкой) по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах для подготовки. Экзамен (зачет, зачет с оценкой) проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. Для успешного прохождения промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны принимать во внимание, что: все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; практические занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене (зачете, зачете с оценкой); готовиться к промежуточной аттестации необходимо начинать с первого практического занятия.
---------------------------------------	---

6. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В институте образовательная деятельность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных, при необходимости, для обучения указанных лиц, с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (по их заявлению).

В институте созданы специальные условия для получения образования по образовательным программам обучающимися (бакалаврами) с ограниченными возможностями здоровья, которые включают в себя использование специальных методов обучения и воспитания, печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья, специальные технические средства обучения, предоставление услуг ассистента (при необходимости), оказывающего обучающимся (бакалаврам) необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здание института.

7. Организация воспитательной работы в процессе реализации дисциплины как компонента образовательной программы

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Института в рамках реализации дисциплины осуществляется воспитательная работа, направленная на закрепление духовно-нравственных ценностей и (или) развитие высоконравственной личности, способной в полной мере реализовывать свой потенциал и проявить инициативность в условиях современного общества.

Воспитательная работа в рамках реализации дисциплины как компонента образовательной программы основана на использовании аксиологического, культурно-исторического, системно-деятельностного и личностно ориентированного подхода с учетом основных принципов воспитания: гуманистической направленности, совместной деятельности участников образовательного процесса, следования нравственному примеру, безопасной жизнедеятельности и инклюзивности.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

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

а) основная литература:

1. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. - Москва : Издательство Юрайт, 2026. - 379 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-21641-7. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://www.urait.ru/bcode/582930>.
2. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05490-3. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/536047>.

б) дополнительная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - 2-е изд. - Москва : Издательство Юрайт, 2026. - 382 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-20440-7. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://www.urait.ru/bcode/582880>.
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. - Москва : Издательство Юрайт, 2026. - 159 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08262-3. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586679> (дата обращения: 05.10.2026).

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Название	Эл.адрес	Режим доступа
Личный кабинет обучающегося ОЧУ ВО «МИП» (СДО на базе LMS Moodle)	https://sdo.mip.institute/	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет
Федеральный портал «Российское образование»	http://www.edu.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Платформа развития социальных и гражданских инициатив	https://dobro.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Центр добровольчества в России	https://mosvolonter.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Сайт городского проекта «Молодежь Москвы»	https://mosmolodezh.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Российский союз молодежи	https://ruy.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь)	https://fadm.gov.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет

Электронная библиотека для специалиста по работе с молодежью	https://youthlib.mirea.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
--	---	--

8.3. Электронно-библиотечные системы

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	https://urait.ru/	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет

8.4. Перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при изучении учебной дисциплины (модуля)

Название ПО	Характер ПО
операционная система Windows 10	лицензионное ПО
пакет офисных программ LibreOffice	свободно распространяемое ПО (свободная лицензия)
антивирусная программа «Лаборатория Касперского»	лицензионное отечественное ПО
архиватор 7-Zip	свободно распространяемое ПО (свободная лицензия)
Яндекс.Браузер	свободно распространяемое отечественное ПО (свободная лицензия)

8.5. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Национальная библиографическая база данных научного цитирования, научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://www.elibrary.ru	Ресурс открытого доступа
Интернет-ресурс Российской Государственной Библиотеки	https://www.rsl.ru	Ресурс открытого доступа
Научная электронная библиотека (база научных статей) «КиберЛенинка»	https://cyberleninka.ru/	Ресурс открытого доступа
Некоммерческие интернет-версии справочно-правовой информационной системы КонсультантПлюс	https://www.consultant.ru/online/	Ресурс открытого доступа
Информационно-правовой портал справочно-правовой информационной системы Гарант	https://www.garant.ru	Ресурс открытого доступа

8.6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием пло-	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)
-------	--	--	---	--	--	--

	образовательной программы	основного оборудования	площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	пользование, практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1	Б1.О.22 Командообразование и лидерство	Аудитория 202 Учебная аудитория для проведения учебных занятий семинарского типа, практических занятий по психолого-педагогическому консультированию и тренингу (кабинет практической психологии), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная мебель: парта двухместная для обучающегося - 6 шт. (12 мест), рабочее место преподавателя (стол и стул) - 1 шт., стеллаж - 1 шт.; Оборудование и технические средства обучения: мультимедийный компьютер IRU Office 310K2 с доступом к сети «Интернет» - 1 шт., доска маркерная - 1 шт., зона консультирования: кресло мягкое - 4 шт., стол журнальный - 1 шт. Программное обеспечение: операционная система Windows 10, пакет офисных программ LibreOffice (свободная лицензия), антивирусная программа «Лаборатория Касперского», архиватор 7-Zip (свободная лицензия), Яндекс.Браузер (свободная лицензия)	117105, Российская Федерация, город Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Донской, шоссе Варшавское, дом 2, помещение 3/1; кадастровый номер 77:05:0001020:365 4; Антресоль 1-го этажа, помещение III, комната 2 (Аудитория внутренних № 202; 28,4 кв.м.)	Аренда	АНО ДПО «Московская бизнес академия» (АНО ДПО «МБА»), ИНН 9725034765, ОГРН 120770028514 3	Договор аренды нежилых помещений № 20-03/26 от 20.03.2026 (в редакции дополнительного соглашения № 1 от 18.06.2026); срок аренды - 11 месяцев, с 20.03.2026 по 19.02.2027; государственная регистрация договора аренды не требуется (пункт 2 статьи 651 ГК РФ).

9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Оценочные процедуры и их краткое описание.

Итоговой формой аттестации по дисциплине является - зачет с оценкой.

Процедура оценивания результатов успеваемости студентов по дисциплине предполагает проведение текущей, рубежной и промежуточной аттестации. Материалы оценочных средств представлены в разделе 10 рабочей программы дисциплины.

Виды контроля	Оценочное средство
Текущий контроль	устный опрос, доклад, реферат, тестирование
Рубежный контроль	тестирование
Промежуточный контроль	ответы на вопросы билета, тестирование, практико-ориентированные задания (кейсы)

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценивании компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включенности в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами и является обязательной.

Текущая аттестация по учебной дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

- 1) учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- 2) степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
- 3) уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- 4) результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных им работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

9.1. Описание оценочных средств текущего, рубежного и промежуточного контроля

№	Наименование ОС (процесс / конечный продукт)	Краткая характеристика оценочного средства	Контрольно-измерительные материалы
1	Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Тестовые задания, вопросы по темам, разделам, практико-ориентированные задания
2	Тестирование	Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.	Тестовые задания
3	Практические задания и кейсы	Частично регламентированное задание по практической подготовке в профессиональной деятельности, имеющее алгоритмическое или нестандартное решение, позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных научных областей в практическую подготовку, связанную с профессиональной деятельностью. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	практико-ориентированные задания
4	Доклад	Расширенное письменное или устное сообщение на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения. Представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.	темы докладов; критерии оценки
5	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной учебно-исследовательской темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	темы рефератов; критерии оценки

9.2. Формы текущего/рубежного контроля успеваемости и достижения результатов обучения

№	Наименование и содержание по темам (разделам)	Краткое содержание	Формы текущего контроля	Компетенции
1	Тема 1. Сущность лидерства, власть и влияние	Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
2	Тема 2. Элементы и теоретические подходы к лидерству	Элементы лидерства. Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3

№	Наименование и содержание по темам (разделам)	Краткое содержание	Формы текущего контроля	Компетенции
3	Тема 3. Сходство и различия руководства и лидерства	Лидер и руководитель - сходство и различие. Смешение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
4	Тема 4. Сочетание ролей и взаимодействия руководителя и лидера	Руководитель и лидер - две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
5	Тема 5. Групповая работа в теории управления и социальной психологии	Эволюция взглядов на групповую работу в теории управления. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и школа человеческих отношений. Малая группа как объект социально-психологических исследований.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
6	Тема 6. Предпосылки распространения командного подхода	Факторы распространения командного подхода в современных организациях. Особенности современного управления, требующие командного подхода. Формальные и неформальные группы - первооснова команд. Истоки командного подхода.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
7	Тема 7. Формирование команды и этапы ее развития	Формирование команд. Требования к качествам участников команд. Сущность и назначение ролей участников команд. Институционализация построения команд (нормы и правила командной работы). Этапы формирования команд.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
8	Тема 8. Доверие, командные отношения и типология команд	Доверие как основа командных взаимоотношений. Система ценностей в команде. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития. Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
9	Тема 9. Командное принятие решений и цифровая трансформация	Принятие управленческих решений командами. Обучение командной работе. Цифровизация, цифровая трансформация, индустрия 4.0 и цифровая экономика.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
10	Тема 10. Команды цифровой трансформации и виртуальное взаимодействие	Команды цифровой трансформации. Виртуальные команды. Тренд, сущность и типы виртуальных команд. Особенности формирования и функционирования виртуальных команд.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
11	Тема 11. Самоорганизация и риски командообразования	Синергетика - наука о самоорганизации. Социальный капитал команды - источник ее преимуществ. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д. Основные законы результативности команды.	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3
12	Тема 12. Условия самоорганизации и инструменты командной работы	Условия запуска процессов самоорганизации. Механизм самоорганизации командообразования. Карта стратегических групп и системная карта. Дерево целей. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм».	Устный опрос Доклад Тестирование	УК-3

9.3. Критерии оценки результатов текущего и рубежного контроля

Критерии оценки	Баллы	Оценка
Опрос		
обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе просле-	5	Отлично

Критерии оценки	Баллы	Оценка
живается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);		
обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);	4	Хорошо
обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);	3	Удовлетворительно
обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).	2	Неудовлетворительно
Тестирование		
Количество выполненных тестовых заданий		
90-100%	5	Отлично
70-89%	4	Хорошо
50-69%	3	Удовлетворительно
менее 50%	2	Неудовлетворительно
Практические задания, кейсы		
продemonстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);	5	Отлично
грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно	4	Хорошо
обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно	3	Удовлетворительно
обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют	2	Неудовлетворительно
Доклад, реферат		
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, заявленная тема полностью раскрыта, рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, научность языка	5	Отлично

Критерии оценки	Баллы	Оценка
изложения, логичность и последовательность в изложении материала, количество исследованной литературы, в том числе новейших источников по проблеме, четкость выводов, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.		
Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, научность языка изложения, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.	4	Хорошо
Соответствие целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты	3	Удовлетворительно
Работа не соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем	2	Неудовлетворительно

9.4. Процедура промежуточной аттестации

Процедура промежуточной аттестации с дополнительным аттестационным испытанием (Зачет с оценкой)

Промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами и является обязательной.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в виде зачета с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачету с оценкой в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Сдача зачета с оценкой предусмотрена в форме ответов на вопросы билета (перечень вопросов - подраздел 4.5), выполнения тестовых и практико-ориентированных заданий по дисциплине (раздел 10). Продолжительность тестирования - 30 минут.

При проведении компьютерного тестирования оценка результатов определяется по сумме баллов, полученных за правильно выполненные тестовые оценочные задания.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающимся набрано от 85 до 100 баллов;

оценка «хорошо» - от 67 до 84 баллов;

оценка «удовлетворительно» - от 50 до 66 баллов;

оценка «неудовлетворительно» - 49 баллов и менее;

Оценка знаний обучающегося на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой дисциплины.

Обучающемуся, получившему оценку «неудовлетворительно», предоставляется возможность ликвидировать задолженность по дисциплине в дни пересдачи или по индивидуальному графику.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой осуществляется в соответствии с критериями, представленными в таблице, и носит балльный характер.

9.5. Критерии оценки образовательных результатов обучающихся на зачете с оценкой по дисциплине:

Результат зачета с оценкой	Критерии оценки образовательных результатов
5, отлично	Оценка «5 (отлично)» выставляется обучающемуся, если по результатам выполнения заданий зачета с оценкой им набрано от 85 до 100 баллов. При этом обучающийся при ответах на вопросы билета, выполнении тестовых и практико-ориентированных заданий зачета с оценкой продемонстрировал глубокое и прочное усвоение программного материала, умение тесно увязывать теорию с практикой, свободно справлялся с заданиями и вопросами, не затруднялся с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывал принятые решения. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне - высокий.
4, хорошо	Оценка «4 (хорошо)» выставляется обучающемуся, если по результатам выполнения заданий зачета с оценкой им набрано от 67 до 84 баллов. При этом обучающийся при ответах на вопросы билета, выполнении тестовых и практико-ориентированных заданий зачета с оценкой продемонстрировал твердое знание программного материала, грамотно и по существу отвечал на вопросы, не допускал существенных неточностей, правильно применял теоретические положения при решении практико-ориентированных заданий. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне - хороший (средний).
3, удовлетворительно	Оценка «3 (удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, если по результатам выполнения заданий зачета с оценкой им набрано от 50 до 66 баллов. При этом обучающийся при ответах на вопросы билета, выполнении тестовых и практико-ориентированных заданий зачета с оценкой продемонстрировал знание только основного программного материала без усвоения его деталей, допускал неточности и недостаточно правильные формулировки, испытывал затруднения при выполнении практико-ориентированных заданий. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне - достаточный.
2, неудовлетворительно	Оценка «2 (неудовлетворительно)» выставляется обучающемуся, если по результатам выполнения заданий зачета с оценкой им набрано 49 баллов и менее. При этом обучающийся при ответах на вопросы билета, выполнении тестовых и практико-ориентированных заданий зачета с оценкой продемонстрировал незнание значительной части программного материала, допускал существенные ошибки, не справлялся с практико-ориентированными заданиями. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на недостаточном уровне или не сформированы.

9.6. Соответствие уровня освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

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

Показатель оценивания/результаты обучения	Критерии оценивания			
	2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
Знает (УК-3)	Не знает: соотношение понятий лидерства, власти и руководства, источники и стили лидерского влияния в команде; предпосылки и исто-	Демонстрирует только частичные знания и понимает: соотношение понятий лидерства, власти и руководства, источники и стили	Демонстрирует знания и понимает: соотношение понятий лидерства, власти и руководства, источники и стили ли-	Владеет полной системой знаний и понимает: соотношение понятий лидерства, власти и руководства, источники и стили

	ки командного подхода, признаки команды как особого типа организации и роли участников; механизмы самоорганизации команды и риски процесса командообразования, в том числе при принятии решений и цифровой трансформации команды	лидерского влияния в команде; предпосылки и истоки командного подхода, признаки команды как особого типа организации и роли участников; механизмы самоорганизации команды и риски процесса командообразования, в том числе при принятии решений и цифровой трансформации команды	лидерского влияния в команде; предпосылки и истоки командного подхода, признаки команды как особого типа организации и роли участников; механизмы самоорганизации команды и риски процесса командообразования, в том числе при принятии решений и цифровой трансформации команды	лидерского влияния в команде; предпосылки и истоки командного подхода, признаки команды как особого типа организации и роли участников; механизмы самоорганизации команды и риски процесса командообразования, в том числе при принятии решений и цифровой трансформации команды
Умеет (УК-3)	Не умеет: определять роль каждого участника в команде в соответствии с его функциями и качествами и аргументировать эффективность стратегии сотрудничества для достижения общей цели; планировать командную работу, выбирать стратегии и тактики взаимодействия и организовывать обсуждение разных идей и мнений на этапах развития команды; распознавать риски командообразования и проявления сопротивления самоорганизации, предлагать способы их минимизации	Демонстрирует только частичное умение: определять роль каждого участника в команде в соответствии с его функциями и качествами и аргументировать эффективность стратегии сотрудничества для достижения общей цели; планировать командную работу, выбирать стратегии и тактики взаимодействия и организовывать обсуждение разных идей и мнений на этапах развития команды; распознавать риски командообразования и проявления сопротивления самоорганизации, предлагать способы их минимизации	Демонстрирует умение: определять роль каждого участника в команде в соответствии с его функциями и качествами и аргументировать эффективность стратегии сотрудничества для достижения общей цели; планировать командную работу, выбирать стратегии и тактики взаимодействия и организовывать обсуждение разных идей и мнений на этапах развития команды; распознавать риски командообразования и проявления сопротивления самоорганизации, предлагать способы их минимизации	Умеет: определять роль каждого участника в команде в соответствии с его функциями и качествами и аргументировать эффективность стратегии сотрудничества для достижения общей цели; планировать командную работу, выбирать стратегии и тактики взаимодействия и организовывать обсуждение разных идей и мнений на этапах развития команды; распознавать риски командообразования и проявления сопротивления самоорганизации, предлагать способы их минимизации
Владеет (УК-3)	Не владеет: приемами распределения командных ролей и выстраивания сотрудничества с опорой на стиль лидерства и баланс руководства и неформального влияния; навыками планирования совместной деятельности, модерации группового обсуждения и принятия командных реше-	Демонстрирует только частичное владение: приемами распределения командных ролей и выстраивания сотрудничества с опорой на стиль лидерства и баланс руководства и неформального влияния; навыками планирования совместной деятельности, модерации	Демонстрирует владение: приемами распределения командных ролей и выстраивания сотрудничества с опорой на стиль лидерства и баланс руководства и неформального влияния; навыками планирования совместной деятельности, модерации группового	Владеет в полной мере: приемами распределения командных ролей и выстраивания сотрудничества с опорой на стиль лидерства и баланс руководства и неформального влияния; навыками планирования совместной деятельности, модерации группового

	ний, в том числе в условиях цифровой трансформации команды; инструментами оценки сплоченности и устойчивости команды и реализации собственной роли в ней	группового обсуждения и принятия командных решений, в том числе в условиях цифровой трансформации команды; инструментами оценки сплоченности и устойчивости команды и реализации собственной роли в ней	обсуждения и принятия командных решений, в том числе в условиях цифровой трансформации команды; инструментами оценки сплоченности и устойчивости команды и реализации собственной роли в ней	обсуждения и принятия командных решений, в том числе в условиях цифровой трансформации команды; инструментами оценки сплоченности и устойчивости команды и реализации собственной роли в ней
--	--	---	--	--

10. Оценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и основной профессиональной образовательной программы.

Фонд оценочных средств представляет собой комплекс учебных заданий, предназначенных для измерения уровня достижений обучающимся установленных результатов обучения, и используется при проведении текущей и промежуточной аттестации (в период зачетно-экзаменационной сессии).

Цель ФОС - установление соответствия уровня подготовки обучающихся на данном этапе обучения требованиям рабочей программы дисциплины.

Основными задачами ФОС по учебной дисциплине являются:

- контроль достижений целей реализации ОП - формирование компетенций;
- контроль процесса приобретения обучающимся необходимых знаний, умений, навыков (владения/опыта деятельности) и уровня сформированности компетенций;
- оценка достижений обучающегося;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование методов обучения в образовательном процессе.

10.1. Типовые контрольные задания для проведения текущей/рубежной аттестации по дисциплине (модулю).

Примерная тематика рефератов (докладов)

1. Почему лидером быть плохо?
2. Почему невозможен идеальный лидер?
3. Каких качеств не должно быть у лидера?
4. Почему я являюсь лидером?
5. Чему мне надо учиться, чтобы стать лидером?
6. Какие задачи не под силу командам?
7. Как можно разрушить любую команду?
8. Как из аморфной группы сделать команду?
9. Каких людей не должно быть в команде?
10. В чем главная сила команды?
11. Чем я могу быть полезен команде?
12. Как заставить людей делать то, чего они не хотят делать?
13. Чего нельзя узнать о группе с помощью социометрии?
14. Как узнать, что перед тобой лидер?

10.2. Примерный перечень тестовых заданий для текущего/рубежного/промежуточного контроля

Система оценивания тестовых заданий

Типы заданий	Время выполнения заданий (мин.)	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания/характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа	2	Совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие - 0 баллов.
Задание закрытого типа с выбором 2 вариантов ответа	3	Полное совпадение с верным ответом оценивается 2 баллами; если допущена 1 ошибка - 1 балл; более 1 ошибки или ответ отсутствует - 0 баллов.
Задание открытого типа на дополнение	4	Полный правильный ответ на задание оценивается 2 баллами; если допущены ошибки или ответ отсутствует - 0 баллов.
Задание закрытого типа на установление соответствия	6	Полное совпадение с верным ответом оценивается 3 баллами; если допущена 1 ошибка - 2 балла, если допущены 2 ошибки - 1 балл, если допущены более 2 ошибок или ответ отсутствует - 0 баллов.
Задание открытого типа с развернутым ответом (практико-ориентированные задания, кейсы)	5	Полное, правильное и обоснованное решение с учетом условий задания оценивается 5 баллами; верный подход и решение без существенных ошибок, но с неполным обоснованием или отдельными пропусками - 3 баллами; неверное решение, существенные ошибки либо отсутствие ответа - 0 баллов. Допускаются иные обоснованные решения, соответствующие условиям задания.

Примерные тестовые задания

П/Н	Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса
Задания с 1 вариантом ответа			
1.	УК-3.1.1	Отдавать, не получая	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к отдаче и получению): 1) Отдавать, не получая 2) Получать, не отдавая
2.	УК-3.1.2	Не откладывать решение проблемы	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к решению проблем): 1) Откладывать решение проблемы как можно дольше 2) Не откладывать решение проблемы
3.	УК-3.1.3	Готов на дискомфорт сегодня ради комфорта завтра	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к комфорту): 1) Готов на дискомфорт сегодня ради комфорта завтра 2) Предпочтет комфорт сегодня, даже если потеряет при этом завтра
4.	УК-3.1.4	Максимальное удовольствие получает от созидания	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (источник удовольствия): 1) Максимальное удовольствие получает от потребления 2) Максимальное удовольствие получает от созидания

			дания
5.	УК-3.1.5	Меняет среду под себя	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к среде): 1) Меняет среду под себя 2) Меняется под среду сам
6.	УК-3.1.6	Готов брать ответственность за других	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к ответственности): 1) Готов перекладывать ответственность на других 2) Готов брать ответственность за других
7.	УК-3.1.7	Ставит цель и настойчиво добивается ее достижения	Из пары установок выберите ту, которая характеризует лидера (отношение к цели): 1) Отказывается от цели при первых трудностях 2) Ставит цель и настойчиво добивается ее достижения
8.	УК-3.1.8	социально-психологический	Лидерство - это феномен: 1) социально-психологический 2) биологический 3) социально-философский
9.	УК-3.1.9	руководитель	Формальный лидер, который назначен, а не выдвинут группой, - это: 1) неформальный лидер 2) авторитет 3) эмоциональный лидер 4) руководитель
10.	УК-3.1.10	главный (формальный) руководитель: лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности	Какое высказывание дает характеристику межличностной роли лидера: 1) главный (формальный) руководитель: лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности 2) распределитель ресурсов: решает, кому и что достанется в подразделении
11.	УК-3.1.11	неформальное	В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают лидерство: 1) проектное 2) неформальное 3) деструктивное 4) программно-целевое
12.	УК-3.1.12	способность оказывать влияние на личность и группы людей	Лидерство в теории менеджмента можно определить как: 1) победу в конфликте 2) условия функционирования организации 3) способность оказывать влияние на личность и группы людей 4) размер заработной платы руководителя
13.	УК-3.1.13	возможность влиять на поведение других	Власть - это: 1) специфическое воздействие на подчиненных 2) совокупность способов воздействия на подчиненных 3) любое влияние на людей 4) возможность влиять на поведение других
14.	УК-3.1.14	умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала	Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего, как «лидер»? 1) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала 2) способность определить место себя и принять корректирующие меры 3) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях

			4) быть общительным
15.	УК-3.1.15	харизматической	Власть, построенная на силе личных качеств или способностей лидера, является: 1) принудительной 2) харизматической 3) экспертной
16.	УК-3.1.16	Теория великого человека	Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными, необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми навыками и умениями: 1) Теория влияния 2) Теория обмена 3) Теория великого человека 4) Поведенческая теория
17.	УК-3.1.17	набор личных качеств сам по себе не делает человека лидером: значимость качеств зависит от ситуации и группы	К какому выводу пришел Р. Стогдилл по итогам обзора исследований личностных черт лидеров? 1) лидер обладает универсальным набором врожденных качеств, обеспечивающим лидерство в любой ситуации 2) набор личных качеств сам по себе не делает человека лидером: значимость качеств зависит от ситуации и группы 3) личные качества человека никак не связаны с лидерством
18.	УК-3.1.18	Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки	Укажите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства: 1) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки 2) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки 3) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки 4) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
19.	УК-3.1.19	Индивидуализированное лидерство	Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера: 1) Индивидуализированное лидерство 2) Демократическое лидерство 3) Авторитарное лидерство 4) Ситуационное лидерство
20.	УК-3.1.20	Диагностика, гибкость и партнерство	Укажите навыки ситуационного лидера: 1) Делегирование, поддержка и указание 2) Диагностика, гибкость и партнерство 3) Наставничество, диагностика и поддержка 4) Партнерство, делегирование и гибкость
21.	УК-3.1.21	Теории X	Предположение о человеческой мотивации, согласно которому из-за неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для достижения целей организации, соответствует: 1) Теории Y 2) Эволюционной теории 3) Теории X 4) Биологической теории
22.	УК-3.1.22	Потребность в признании	Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной А. Маслоу, включает: 1) Потребность в безопасности 2) Когнитивные потребности

			3) Эстетические потребности 4) Потребность в признании
23.	УК-3.1.23	лидерством	Процесс психологического влияния одного человека на другого при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга, называется: 1) руководством 2) нет верного ответа 3) лидерством
24.	УК-3.1.24	формальным лидерством	Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется: 1) формальным лидерством 2) неформальным лидерством 3) эмоциональным лидерством
25.	УК-3.1.25	неформальным лидерством	Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется: 1) формальным лидерством 2) неформальным лидерством 3) руководством
26.	УК-3.1.26	признание его группой	Опора неформального лидера - это: 1) признание его руководством организации 2) знание и опыт 3) признание его группой
27.	УК-3.1.27	экспертную	В организации сложнее всего заменить специалиста, который имеет власть: 1) экспертную 2) принудительную 3) поощрительную 4) референтную
28.	УК-3.1.28	от компетентности	От чего зависит наличие власти у подчиненных? 1) от компетентности 2) от стажа работы в организации 3) от служебного положения 4) от структуры организации 5) от финансового положения
29.	УК-3.2.1	Характер принятия решения	Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и либеральным стилями руководства по типологии Курта Левина: 1) Методы управления 2) Способ контроля 3) Характер принятия решения 4) Размер подразделения
30.	УК-3.2.2	Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения	В соответствии с управленческой решеткой Р. Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется следующим: 1) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников 2) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы 3) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием 4) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
31.	УК-	Мотивация	Процесс, действие или вмешательство, создающее

	3.2.3		стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели, - это: 1) Мотивация 2) Признание 3) Делегирование 4) Вмешательство
32.	УК-3.2.4	воодушевлением	Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются: 1) наказанием 2) принуждением 3) воодушевлением
Задания с 2 вариантами ответа			
33.	УК-3.1.29	демократический; либеральный	Выберите два стиля лидерства, которые наряду с авторитарным выделены в работах К. Левина: 1) демократический 2) либеральный 3) авторитетный 4) независимый 5) харизматический
34.	УК-3.1.30	производитель (продюсер); интегратор	Выберите две роли руководителя, которые наряду с администратором и предпринимателем входят в модель РАЕИ И. Адизеса: 1) производитель (продюсер) 2) генератор идей 3) интегратор 4) контролер 5) наблюдатель
35.	УК-3.1.31	экспертная власть; референтная власть	Выберите два источника власти, которые по классификации Дж. Френча и Б. Рейвена связаны с личностью, а не с должностью: 1) экспертная власть 2) власть принуждения 3) законная (легитимная) власть 4) референтная власть 5) власть вознаграждения
36.	УК-3.1.32	поведенческий подход; ситуационный подход	Выберите два подхода к изучению лидерства, которые пришли на смену подходу с позиции личных качеств: 1) поведенческий подход 2) маркетинговый подход 3) бюджетный подход 4) логистический подход 5) ситуационный подход
37.	УК-3.1.33	координатор; генератор идей	Выберите две командные роли из модели Р. М. Белбина: 1) бухгалтер 2) координатор 3) генератор идей 4) делопроизводитель 5) секретарь-референт
38.	УК-3.1.34	общая цель и взаимная ответственность участников за результат; взаимодополняемость навыков и ролей участников	Выберите два признака команды, отличающих ее от рабочей группы: 1) исключительно индивидуальная ответственность за результат 2) общая цель и взаимная ответственность участников за результат 3) отсутствие общей цели 4) взаимодополняемость навыков и ролей участников 5) жесткое единоначалие без обсуждения решений

39.	УК-3.2.5	формирование; нормирование	Выберите две стадии модели развития группы Б. Такмана: 1) аттестация 2) формирование 3) стагнация 4) инвентаризация 5) нормирование
40.	УК-3.2.6	мозговой штурм; метод Дельфи	Выберите два метода групповой выработки решений: 1) единоличное распоряжение руководителя 2) издание приказа без обсуждения 3) мозговой штурм 4) метод Дельфи 5) отказ от рассмотрения альтернатив
41.	УК-3.2.7	сотрудничество; компромисс	Выберите две стратегии поведения в конфликте по модели К. Томаса - Р. Килменна: 1) делегирование 2) планирование 3) сотрудничество 4) мотивирование 5) компромисс
42.	УК-3.2.8	территориальная распределенность участников; взаимодействие преимущественно с помощью цифровых технологий	Выберите два признака виртуальной команды: 1) обязательное нахождение участников в одном офисе 2) отказ от электронных средств связи 3) работа только в очном формате 4) территориальная распределенность участников 5) взаимодействие преимущественно с помощью цифровых технологий
Задания открытого типа на дополнение			
43.	УК-3.1.35	лидерством	Способность оказывать влияние на отдельных людей и группы, направляя их усилия на достижение целей организации, называется
44.	УК-3.1.36	экспертной	Власть, основанная на убежденности исполнителя в том, что влияющий обладает специальными знаниями, позволяющими удовлетворить потребность, называется ... властью.
45.	УК-3.1.37	референтной	Власть, основанная на притягательности личных качеств лидера, вызывающих у исполнителей желание подражать ему, называется ... властью (властью примера).
46.	УК-3.1.38	Белбин	Модель командных ролей, выделяющую координатора, генератора идей, реализатора и другие роли, разработал британский исследователь Р. М.
47.	УК-3.1.39	авторитарным	Стиль руководства, при котором руководитель единолично принимает решения и жестко контролирует подчиненных, в типологии К. Левина называется
48.	УК-3.2.9	бурление (конфликт)	Модель Б. Такмана описывает стадии развития группы: формирование, ..., нормирование, функционирование.
49.	УК-3.2.10	мозговой штурм	Метод групповой генерации идей, при котором на первом этапе запрещена критика высказываемых предложений, называется «...».
50.	УК-3.2.11	SWOT	Метод анализа, предполагающий выявление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, называется ...-анализом.
51.	УК-3.2.12	виртуальной	Команда, участники которой находятся в разных местах и взаимодействуют преимущественно с помощью информационно-коммуникационных технологий, называется ... командой.
52.	УК-3.2.13	синергетическим	Эффект, при котором результат совместной работы команды превышает сумму результатов индивидуальной работы ее участников, называется ... эффектом.

			том.
53.	УК-3.2.14	мышления	Феномен, при котором стремление группы к единодушию подавляет критическую оценку альтернатив при принятии решений, называется огрупплением ...
Задания на установление соответствия			
54.	УК-3.1.40	1-б (власть принуждения - страх исполнителя перед наказанием) 2-а (власть вознаграждения - ожидание исполнителем поощрения) 3-г (экспертная власть - специальные знания и опыт влияющего) 4-в (референтная власть - привлекательность личности влияющего и желание подражать ему)	Установите соответствие между источником власти и его основанием: 1) власть принуждения 2) власть вознаграждения 3) экспертная власть 4) референтная власть а) ожидание исполнителем поощрения б) страх исполнителя перед наказанием в) привлекательность личности влияющего и желание подражать ему г) специальные знания и опыт влияющего
55.	УК-3.1.41	1-б (обедненный менеджмент (1.1) - минимальные усилия руководителя и по задаче, и по отношению к людям) 2-в (менеджмент задачи (9.1) - максимальная забота о результате при минимальном внимании к людям) 3-г (менеджмент загородного клуба (1.9) - забота о людях при минимальном внимании к задаче) 4-а (командный менеджмент (9.9) - высокая забота и о результате, и о людях)	Установите соответствие между стилем руководства по управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутона и его характеристикой: 1) обедненный менеджмент (1.1) 2) менеджмент задачи (9.1) 3) менеджмент загородного клуба (1.9) 4) командный менеджмент (9.9) а) высокая забота и о результате, и о людях б) минимальные усилия руководителя и по задаче, и по отношению к людям в) максимальная забота о результате при минимальном внимании к людям г) забота о людях при минимальном внимании к задаче
56.	УК-3.1.42	1-б (координатор - организует работу команды и распределяет задачи) 2-г (генератор идей - выдвигает новые нестандартные идеи) 3-а (реализатор - превращает идеи в практические действия) 4-в (доводчик - контролирует качество и сроки завершения работы)	Установите соответствие между командной ролью по Р. М. Белбину и ее функцией: 1) координатор 2) генератор идей 3) реализатор 4) доводчик а) превращает идеи в практические действия б) организует работу команды и распределяет задачи в) контролирует качество и сроки завершения работы г) выдвигает новые нестандартные идеи
57.	УК-3.1.43	1-в (главный руководитель - выполнение представительских и церемониальных обязанностей) 2-а (связующее звено - поддержание сети внешних контактов) 3-г (распределитель ресурсов - решение о том, кому и какие ресурсы будут выделены) 4-б (устраняющий нарушения - корректирующие действия при возникновении непредвиденных проблем)	Установите соответствие между управленческой ролью по Г. Минцбергу и ее содержанием: 1) главный руководитель 2) связующее звено 3) распределитель ресурсов 4) устраняющий нарушения а) поддержание сети внешних контактов б) корректирующие действия при возникновении непредвиденных проблем в) выполнение представительских и церемониальных обязанностей г) решение о том, кому и какие ресурсы будут выделены

58.	УК-3.1.44	1-в (подход с позиции личных качеств - лидером делают определенные личные черты) 2-г (поведенческий подход - эффективность лидера определяется стилем его поведения) 3-а (ситуационный подход - эффективный стиль лидерства зависит от ситуации) 4-б (трансформационное лидерство - лидер вдохновляет последователей на изменения через общее видение)	Установите соответствие между подходом к лидерству и его основной идеей: 1) подход с позиции личных качеств 2) поведенческий подход 3) ситуационный подход 4) трансформационное лидерство а) эффективный стиль лидерства зависит от ситуации б) лидер вдохновляет последователей на изменения через общее видение в) лидером делают определенные личные черты г) эффективность лидера определяется стилем его поведения
59.	УК-3.2.15	1-в (формирование - знакомство и ориентация участников) 2-г (бурление - конфликты и борьба за роли) 3-б (нормирование - выработка норм и правил взаимодействия) 4-а (функционирование - продуктивная совместная работа на результат)	Установите соответствие между стадией развития группы по Б. Такману и ее содержанием: 1) формирование 2) бурление 3) нормирование 4) функционирование а) продуктивная совместная работа на результат б) выработка норм и правил взаимодействия в) знакомство и ориентация участников г) конфликты и борьба за роли
60.	УК-3.2.16	1-г (соперничество - достижение своих интересов в ущерб другой стороне) 2-а (уклонение - уход от решения проблемы) 3-б (приспособление - уступка интересам другой стороны в ущерб своим) 4-в (сотрудничество - поиск решения, полностью удовлетворяющего интересы обеих сторон)	Установите соответствие между стратегией поведения в конфликте по модели К. Томаса - Р. Килменна и ее характеристикой: 1) соперничество 2) уклонение 3) приспособление 4) сотрудничество а) уход от решения проблемы б) уступка интересам другой стороны в ущерб своим в) поиск решения, полностью удовлетворяющего интересы обеих сторон г) достижение своих интересов в ущерб другой стороне
61.	УК-3.2.17	1-г (мозговой штурм - генерация большого количества идей без критики) 2-в (SWOT-анализ - оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз) 3-а (дерево целей - декомпозиция общей цели на подцели и задачи) 4-б (метод Дельфи - согласование экспертных оценок в несколько анонимных туров)	Установите соответствие между методом групповой работы и его назначением: 1) мозговой штурм 2) SWOT-анализ 3) дерево целей 4) метод Дельфи а) декомпозиция общей цели на подцели и задачи б) согласование экспертных оценок в несколько анонимных туров в) оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз г) генерация большого количества идей без критики
62.	УК-3.2.18	1-г (функциональная команда - сотрудники одного подразделения, решающие текущие задачи) 2-в (кросс-функциональная команда - представители разных подразделений, объединенные для решения общей задачи)	Установите соответствие между типом команды и его характеристикой: 1) функциональная команда 2) кросс-функциональная команда 3) проектная команда 4) виртуальная команда а) участники взаимодействуют дистанционно с помощью цифровых технологий б) временная команда для реализации конкретно-

		3-б (проектная команда - временная команда для реализации конкретного проекта) 4-а (виртуальная команда - участники взаимодействуют дистанционно с помощью цифровых технологий)	го проекта в) представители разных подразделений, объединенные для решения общей задачи г) сотрудники одного подразделения, решающие текущие задачи
63.	УК-3.2.19	1-а (постановка цели - сформулирован ожидаемый результат совместной деятельности) 2-в (распределение задач - за каждым участником закреплены функции и зоны ответственности) 3-г (составление графика - определены сроки и последовательность работ) 4-б (контроль и обратная связь - оценены промежуточные результаты и скорректирован план)	Установите соответствие между этапом планирования командной работы и его результатом: 1) постановка цели 2) распределение задач 3) составление графика 4) контроль и обратная связь а) сформулирован ожидаемый результат совместной деятельности б) оценены промежуточные результаты и скорректирован план в) за каждым участником закреплены функции и зоны ответственности г) определены сроки и последовательность работ
Практико-ориентированные задания (кейсы)			
64.	УК-3.1.45	Лидеру команды необходимы: способность ставить цели и увлекать ими участников; коммуникативная компетентность (умение слушать и убеждать); ответственность за результат и за людей; эмоциональный интеллект (самосознание, самоконтроль, эмпатия); умение распределять роли с учетом сильных сторон участников; гибкость стиля в зависимости от ситуации; честность, последовательность и способность вызывать доверие.	Задание 1. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие качества необходимы лидеру команды?
65.	УК-3.2.20	Эффективны методы, сочетающие постановку общей цели и вовлечение участников: совместное целеполагание и планирование, делегирование полномочий с распределением ответственности, регулярная обратная связь, коучинг и наставничество, групповые методы принятия решений (мозговой штурм, модерация обсуждения), материальная и нематериальная мотивация; выбор метода зависит от стадии развития команды и зрелости ее участников.	Задание 2. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие методы управления командой наиболее эффективны?
66.	УК-3.2.21	Коммуникацию улучшают: согласованные правила и каналы обмена информацией	Задание 3. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Как можно улучшить коммуникацию в команде?

		ей, регулярные планерки и ретроспективы, открытость информации о целях и задачах, активное слушание и конструктивная обратная связь, прозрачное распределение ролей, использование цифровых инструментов совместной работы, атмосфера доверия, при которой участники не боятся высказывать мнения.	
67.	УК-3.2.22	Оценка ведется по результатам (достижение целей, качество и сроки), по процессу (слаженность взаимодействия, распределение ролей, качество решений) и по социально-психологическим показателям (сплоченность, удовлетворенность участников, климат, текучесть); эффективность лидера - по достижению командой целей, развитию участников и уровню доверия к нему. Методы: анализ показателей, опросы, социометрия, оценка 360 градусов.	Задание 4. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Как оценить эффективность работы команды и лидера?
68.	УК-3.2.23	Типичные ошибки: нечеткие цели, размытое распределение ролей и ответственности, подавление несогласия и огруппление мышления, неравномерная нагрузка, отсутствие обратной связи, затянутые конфликты. Их избегают через совместное целеполагание, фиксацию ролей и сроков, организацию открытого обсуждения альтернатив, регулярный контроль и своевременное конструктивное урегулирование конфликтов.	Задание 5. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие ошибки могут быть допущены при работе в команде и как их избежать?
69.	УК-3.1.46	Преимущества: синергетический эффект, взаимодополнение знаний и навыков, более обоснованные решения, распределение нагрузки и рисков, взаимная поддержка и обучение. Недостатки: затраты времени на согласование, риск конфликтов, социальной лености и огруппления мышления, размывание индивидуальной ответственности, зависимость результата от слабого участника.	Задание 6. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие преимущества и недостатки имеет работа в команде по сравнению с работой в одиночку?

70.	УК-3.2.24	По модели К. Томаса - Р. Килменна используются соперничество, сотрудничество, компромисс, уклонение и приспособление; для команды предпочтительны сотрудничество и компромисс. Применяются также переговоры, медиация с участием нейтрального посредника, уточнение ролей и правил, выработка общей цели, при необходимости - структурные меры (перераспределение задач).	Задание 7. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие стратегии могут быть использованы для управления конфликтами в команде?
71.	УК-3.2.25	Навыки командной работы развивают через групповые проекты с распределением ролей, деловые и ролевые игры, тренинги командообразования, кейс-метод, участие в волонтерских и молодежных проектах, взаимное оценивание и рефлекссию результатов совместной работы, наставничество старших студентов.	Задание 8. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Как можно развивать навыки командной работы у студентов?
72.	УК-3.1.47	Ответ приводит примеры (спортивные команды, проектные команды, волонтерские штабы, команды молодежных форумов) и называет факторы успеха: общая значимая цель, взаимодополняющие роли и компетенции, доверие и взаимная ответственность, эффективное лидерство, согласованные нормы и открытая коммуникация, регулярная обратная связь.	Задание 9. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие примеры успешных команд вы знаете и что делает их такими успешными?
73.	УК-3.1.48	Влияют цифровая трансформация и распространение удаленной работы (виртуальные команды), рост неопределенности и скорости изменений, требующий гибкости и адаптивности, междисциплинарность задач, смена поколений и ценностей работников, ориентация на сотрудничество вместо жесткой иерархии; от лидера требуются навыки фасилитации, цифровая грамотность и эмоциональный интеллект.	Задание 10. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ: Какие изменения в современном мире влияют на работу команд и лидеров?