

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «06» апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративное лидерство и руководство компанией
вариативная часть, дисциплина по выбору

программа магистратуры

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы:
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация:
магистр

Разработчик (составитель):
к.с.н., доцент



Габидуллина Г.Р.

Для приема: 2020 г.

Уфа – 2020 г.

Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 6 апреля 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (тема и содержание, задания для текущего контроля, индивидуальные задания для самостоятельной работы, задания для рубежного контроля, итоговый контроль, перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины) утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 11 от 31 мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	8
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	12
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	22
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	36
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	36
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	37
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	37

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать принципы, методы, функции руководства коллективом с учетом особенностей влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Знать методики и приемы отстаивания своей позиции и методы убеждения коллег; - основные подходы к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	ОПК-5 – способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	
	3. Знать корпоративные каналы коммуникации и деловой информации	ОПК-10 – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
	4. Знать проблемы современного руководства и лидерства	ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	5. Знать методы и инструменты исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
	6. Знать функциональную структуру и содержание задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	ПК-11 – умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	

	7. Знать методы и приемы организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапы организации, принципы и правила проведения деловых совещаний	ПК-25 – умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Умения	1. Уметь эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Уметь: - эффективно работать в команде; - отстаивать свою позицию, неразрушая отношений; - убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ОПК-5 – способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	
	3. Уметь ориентироваться в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ОПК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
	4. Уметь выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	5. Уметь проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
	6. Уметь определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	ПК-11 – умение выбирать направление деятельности систем управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	

	7. Уметь проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	ПК-25 – умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств	ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
	2. Владеть навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	
	3. Владеть навыками ориентирования в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ОПК-10 – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
	4. Владеть навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	5. Владеть навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
	6. Владеть навыками определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации	ПК-11 – умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	

<p>7. Владеть навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания</p>	<p>ПК-25 – умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>	
---	---	--

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративное лидерство и руководство компанией» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Корпоративное лидерство и руководство компанией» изучается на 2 курсе (1-2 сессии) студентами заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины «Корпоративное лидерство и руководство компанией» является получение обучающимися теоретических знаний и овладение необходимыми умениями по осуществлению корпоративного лидерства и руководства, приобретению и развитию навыков деловой коммуникации.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Корпоративная культура (продвинутый уровень)»,

«Современные методы исследования в системе управления персоналом», Тренинг «Тимбилдинг», «Проведение деловых и научных презентаций»,

«Научно-исследовательская работа (научный семинар «Управление деловой карьерой персонала»)».

Дисциплина «Корпоративное лидерство и руководство компанией» предшествует и является значимой для освоения такой дисциплины, как «Рекрутмент и кадровое делопроизводство», а также для прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика» и подготовки ВКР.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Корпоративное лидерство и руководство компанией»
на 2 курсе (1-2 сессии)
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	12
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	41,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен на 2 курсе (2 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретические основы корпоративного лидерства								
1.	Тема 1. Концепции корпоративного лидерства. Содержание понятия лидерства и его отличия от менеджмента; сущность лидерства; становление теории лидерства в истории человечества; классические теории лидерства; модели лидерства; ситуационное лидерство; теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта; харизматическое лидерство; трансформационное лидерство признаки лидерства; контекст организационного лидерства; стили лидерства; типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана; поведенческие концепции лидерства)	2	2		8	1-4	Вопросы семинарского занятия, практическое задание, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Тема 2. Корпоративный лидер и организация. Личностные характеристики корпоративного лидера (личность лидера; качества лидера и поведенческие черты; компетентность и профессионализм лидера; сознание и мышление лидера; эмоциональный интеллект лидера; портрет лидера; этика лидера; имидж лидера; социальная ответственность лидера; повышение эффективности лидера; роль лидера в развитии корпоративной культуры.	2	2		8	1-4	Вопросы семинарского занятия, практическое задание, тест	Вопросы для семинара, групповое задание

Модуль 2. Корпоративное лидерство и руководство компаний								
3.	Тема 3. Формирование эффективных управляемых групп. Понятие и закономерности и характеристики групп, типология групп; основные характеристики коллектива; формальные и неформальные коллективы; социально-психологическая структура группы; статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав; распределение деловых ролей в организации; социально-психологический климат организации; социометрический статус человека; особенности взаимодействия в группе; типы сотрудников; типология исполнителей	1	2		8	1-4	Вопросы семинарского занятия, индивидуальные задания	Вопросы для семинара, индивидуальные задания
4.	Тема 4. Команды и командообразование Определение и типология команд; типология и факторы формирования команды; основные подходы к формированию команды; этапы жизненного цикла команды; ролевая структура команд, команды менеджеров; целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный; проектирование организационных структур управления; эффективность работы команды; факторы, влияющие на эффективность работы группы.	1	2		8	1-4	Вопросы семинарского занятия, практическое задание	Вопросы для семинара, групповое задание

5.	Тема 5. Эффективное руководство компанией. Стили управления лидера; мотивация; элементы, типы и стадии принятия управленческого решения; методы выбора решений; модели и методы принятия эффективных управленческих решений; планирование как функция лидера в организации; инновационное лидерство и инновационная организация; лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов; создание и формирование образа эффективной организации и ее участников.	2	4		9,8	1-4	Вопросы семинарского занятия, групповое задание, тест	Вопросы для семинара, групповое задание
	Всего часов:	8	12		41,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать принципы, методы, функции руководства коллективом; особенности влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	Фрагментарные представления о принципах, методах и функциях руководства коллективом, особенностях влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	Неполные знания о принципах, методах, функциях руководства коллективом, об особенностях влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	Сформированные, но содержащие отдельные представления о функциях, принципах руководства коллективом, об особенностях влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	Сформированные систематические представления о методах, принципах и функциях руководства коллективом, особенностях влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе

<p>Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Фрагментарные умения организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Сформированное умение эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
<p>Третий этап (уровень)</p>	<p>Владеть навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств</p>	<p>Фрагментарное владение навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое владение навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств</p>

ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать методики и приемы отстаивания своей позиции и методы убеждения коллег; - основные подходы к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	Фрагментарные представления о методиках и приемах отстаивания своей позиции и методах убеждения коллег; - основных подходах к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	Неполные знания о методиках и приемах отстаивания своей позиции и методах убеждения коллег; - основных подходах к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	Сформированные, но содержащие отдельные представления о методиках и приемах отстаивания своей позиции и методах убеждения коллег; - основных подходах к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	Сформированные систематические представления о методиках и приемах отстаивания своей позиции и методах убеждения коллег; - основных подходах к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды
Второй этап (уровень)	Уметь: эффективно работать в команде; - отстаивать свою позицию, не разрушая отношений; - убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Фрагментарные умения работать в команде; отстаивать свою позицию не разрушая отношений; убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	В целом успешное, но не систематическое умение работать в команде; отстаивать свою позицию не разрушая отношений; убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение работать в команде; отстаивать свою позицию не разрушая отношений; убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Сформированное умение эффективно работать в команде; отстаивать свою позицию не разрушая отношений; убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

Третий этап (уровень)	Владеть навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	Фрагментарное владение навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	В целом успешное, но не систематическое владение навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	Успешное и систематическое владение навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд
-----------------------	---	--	--	--	---

ОПК-10 – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать корпоративные каналы коммуникации и деловой информации	Фрагментарные представления о корпоративных каналах деловой информации	Неполные знания о корпоративных каналах деловой информации	Сформированные, но содержащие отдельные представления о корпоративных каналах деловой информации	Сформированные системные представления о корпоративных каналах деловой информации
Второй этап (уровень)	Уметь ориентироваться в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	Фрагментарные умения эффективно использовать корпоративные информационные системы	В целом успешное, но не системное умение эффективно использовать корпоративные информационные системы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение эффективно использовать корпоративные информационные системы	Сформированное умение эффективно использовать корпоративные информационные системы
Третий этап (уровень)	Владеть навыками ориентирования в корпоративных каналах	Фрагментарное владение навыками ориентирования в	В целом успешное, но не систематическое владение навыками	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы	Успешное и систематическое владение навыками

	коммуникации и деловой информации	корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ориентирования в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	владение навыками ориентирования в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ориентирования в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации
--	-----------------------------------	---	--	--	--

ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать проблемы современного руководства и лидерства	Фрагментарные представления о проблемах современного руководства и лидерства	Неполные знания о проблемах современного руководства и лидерства	Сформированные, но содержащие отдельные представления о проблемах современного руководства и лидерства	Сформированные системные представления о проблемах современного руководства и лидерства
Второй этап (уровень)	Уметь выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	Фрагментарные умения выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	В целом успешное, но не системное умение выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства

Третий этап (уровень)	Владеть навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	Фрагментарное владение навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но не систематическое навыки выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	Успешное и систематическое владение навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства
--------------------------	---	--	---	--	---

ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать методы и инструменты исследования проблем современного руководства и лидерства	Фрагментарные представления о методах и инструментах исследования проблем современного руководства и лидерства	Неполные знания о методах и инструментах исследования проблем современного руководства и лидерства	Сформированные, но содержащие отдельные представления о методах и инструментах исследования проблем современного руководства и лидерства	Сформированные системные представления о методах и инструментах исследования проблем современного руководства и лидерства

Второй этап (уровень)	Уметь проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	Фрагментарные умения проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но не систематическое умение проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	Сформированное умение проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства
Третий этап (уровень)	Владеть навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	Фрагментарное владение навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но не систематическое владение навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	Успешное и систематическое владение навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства

ПК-11 – умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)

Первый этап (уровень)	Знать функциональную структуру и содержание задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	Фрагментарные представления о функциональной структуре и содержании задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	Неполные знания о функциональной структуре и содержании задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о функциональной структуре и содержании задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	Сформированные систематические представления о функциональной структуре и содержании задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией
Второй этап (уровень)	Уметь определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	Фрагментарные умения определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	В целом успешное, но не системное умение определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	Сформированное умение определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации	Фрагментарное владение навыками определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации	Успешное и систематическое применение навыков определения перспектив развития HR-деятельности в организации, исходя из задач организации

ПК-25 – умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		(«Не удовлетворительно»)	(«Удовлетворительно»)	(«Хорошо»)	(«Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать методы и приемы организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапы организации, принципы и правила проведения деловых совещаний	Фрагментарные представления о методах и приемах организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапах организации, принципах и правилах проведения деловых совещаний	Неполные знания о методах и приемах организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапах организации, принципах и правилах проведения деловых совещаний	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о методах и приемах организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапах организации, принципах и правилах проведения деловых совещаний	Сформированные систематические знания о методах и приемах организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапах организации, принципах и правилах проведения деловых совещаний
Второй этап (уровень)	Уметь проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Фрагментарные умения проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	В целом успешное, но не системное умение проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Сформированное умение проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Третий этап (уровень)	Владеть навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания	Фрагментарное владение навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания	В целом успешное, но не систематическое владение навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания	Успешное и систематическое владение навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания
--------------------------	---	--	--	--	---

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценок, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать принципы, методы, функции руководства коллективом с учетом особенностей влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе	ОПК-2	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
	2. Знать методики и приемы отстаивания своей позиции и методы убеждения коллег; - основные подходы к нахождению компромиссных и альтернативных решений при согласовании интересов участников команды	ОПК-5	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
	3. Знать корпоративные каналы коммуникации и деловой информации	ОПК-10	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
	4. Знать проблемы современного руководства и лидерства	ОПК-11	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
	5. Знать методы и инструменты исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену

	6. Знать функциональную структуру и содержание задач системы управления персоналом как подсистемы целостной системы управления организацией	ПК-11	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
	7. Знать методы и приемы организации эффективного информационного обмена руководителя с подчиненными, этапы организации, принципы и правила проведения деловых совещаний	ПК-25	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы к экзамену
2-й этап Умения	1. Уметь эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2	Индивидуальное задание, контрольная работа
	2. Уметь: эффективно работать в команде; - отстаивать свою позицию, не разрушая отношений; - убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ОПК-5	Индивидуальное задание, контрольная работа
	3. Уметь ориентироваться в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ОПК-10	Индивидуальное задание, контрольная работа
	4. Уметь выявлять и формулировать актуальные проблемы современного руководства и лидерства	ОПК-11	Индивидуальное задание, контрольная работа
	5. Уметь проводить анализ результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12	Индивидуальное задание, контрольная работа
	6. Уметь определять и формулировать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	ПК-11	Индивидуальное задание, контрольная работа
	7. Уметь проводить деловые совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	ПК-25	Индивидуальное задание, контрольная работа
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками руководства коллективом и проявления лидерских качеств	ОПК-2	групповое задание
	2. Владеть навыками применения методов создания эффективных коллективов и команд	ОПК-5	групповое задание
	3. Владеть навыками ориентирования в корпоративных каналах коммуникации и деловой информации	ОПК-10	групповое задание

4. Владеть навыками выявления и формулирования актуальных проблем современного руководства и лидерства	ОПК-11	групповое задание
5. Владеть навыками анализа результатов исследования проблем современного руководства и лидерства	ОПК-12	групповое задание
6. Владеть навыками определения перспектив развития HR- деятельности в организации, исходя из задач организации	ПК-11	групповое задание
7. Владеть навыками: выбора и формулирования темы; - формирования регламента; - информирования других участников совещания	ПК-25	групповое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий к темам

Модуль 1. Теоретические основы корпоративного лидерства

Тема 1. Концепции корпоративного лидерства

1. Каковы основные подходы к пониманию лидерства.
2. Сравните менеджмент и лидерство и назовите их основные различия.
3. В чем состоит сущность лидерства?
4. Каковы истоки теории черт лидерства?
5. В чем суть концепции Ф. Гальтона?
6. Какие стили лидерства были выявлены К. Левиным?
7. Что такое теория поля?
8. Каким образом проводилось исследование стилей лидерства?
9. Почему лидерство считается одновременно искусством и наукой?
10. Почему, по вашему мнению, лишь немногим людям с успехом удается сочетать функции менеджера и лидера? Можно ли утверждать, что человек способен одновременно играть обе эти роли?
11. Что отличает друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и «Эмоционального лидерства» Даниэла Гоулмана?
12. В чем существенное различие между понятиями «лидерство» и «руководство»?

Тема 2. Корпоративный лидер и организация

1. Каковы личностные качества и поведенческие черты корпоративного лидера?

2. Каковы компетенции корпоративного лидера?
3. Как оценить профессионализм корпоративного лидера?
4. Каковы особенности сознания и мышления корпоративного лидера?
5. Как оценить эмоциональный интеллект лидера?
6. Каково значение эмоционального интеллекта для эффективности работы корпоративного лидера и развития организации?
7. Опишите портрет современного корпоративного лидера компании.
8. Как формируется и поддерживается имидж корпоративного лидера?
9. Какова роль социальной ответственности в формировании имиджа лидера и компании?

Модуль 2. Корпоративное лидерство и руководство компанией

Тема 3. Формирование эффективных управляемых групп

1. Какие понятия, закономерности и характеристики групп можете назвать?
2. Какие основные типы групп в организации?
3. Какая взаимосвязь и взаимозависимость между понятиями «личность» и «группа»?
4. Как распределяются деловые роли в организации?

Тема 4. Команды и командообразование

1. Типология и факторы формирования команд. Что сильнее всего влияет на формирование команды?
2. Какие этапы проходит команда в своем становлении? Как должен действовать лидер команды на каждой из стадий ее развития?
3. Какие командные роли выделяет Р. Дафта?
4. Перечислите и опишите командные роли по Белбину.
5. Каковы основные подходы к формированию команд в организации?
6. Каковы роли и функции корпоративного лидера в команде?
7. В каких случаях необходимо формировать команду, когда в этом нет необходимости и почему?

Тема 5. Эффективное руководство компанией

1. Какие факторы влияют на выбор наиболее эффективного стиля управления компанией?
2. Каковы основные функции лидера в компании?
3. Каково значение инноваций для развития компании?
4. Каково поведение лидера в условиях девиаций и конфликтов в компании?
5. Какова роль корпоративного лидера в формировании и поддержании корпоративной культуры?
6. Каковы основные модели и методы принятия управленческих решений?
7. Тайм-менеджмент. Как распределяют свое время лидеры?

Критерии оценивания ответов на вопрос семинарского занятия:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Уровни оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий

К модулю 1

Задание 1. Сравнительный анализ концепций корпоративного лидерства

1) Опишите концепции корпоративного лидерства, заполнив для этого соответствующие графы таблицы и проведите их сравнительный анализ:

Теории	Разновидности теорий	Сущность	Плюсы	Минусы
Теории личных качеств				
Поведенческие теории				
Теории лидерства со значительным проявлением двух типов поведения				
Ситуационные теории				

2) Сформулируйте выводы о применимости концепций корпоративного лидерства в практике деятельности российских компаний

К модулю 2

Задание 2. «Структура управляемой группы»

1) Опишите вашу будущую группу, «команду» (рабочая, учебная), которую будете формировать и создавать именно Вы.

Опишите какая социально-психологическая структура группы; статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав группы; какой социально-психологический климат?

Как происходят взаимодействия в группе?

Вы являетесь в ней формальным или неформальным лидером?

Какого рода и характера задачи будет решать ваша «команда»?

2) Оцените насколько эффективной будет ваша команда в критических ситуациях деятельности.

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание 3. Эссе по теме.

Основная часть:

Написать эссе на одну из выбранных тем.

Темы эссе:

- 1) Теории лидерства и их применение практике руководства компанией.
- 2) Современный портрет эффективного руководителя компании.
- 3) Психология лидерства.
- 4) Как развить в себе качества лидера.
- 5) Особенности взаимодействия в группе.
- 6) Тактика делового общения с «трудными служащими».
- 7) Лидерство в малых группах.
- 8) Выращивание команд лидером.
- 9) Феномен группового давления.
- 10) Конформизм и неконформизм.
- 11) Групповой контроль и санкции.
- 12) Лидерство как система фреймов.
- 13) Источники власти лидера в организации.
- 14) Инновационное лидерство в инновационной организации.
- 15) Особенности корпоративных конфликтов в России.

Дополнительная часть:

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией обучающихся.

Критерии оценивания индивидуального задания (эссе):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример группового задания

Задание 4. Ролевая игра 1 «Ориентация на задания или людей»

Описание ситуации: Представьте себе, что вы новый менеджер по дистрибуции предприятия, выпускающего французские булочки. Пятеро водителей, развозящих продукцию в магазины крупного города, должны предоставлять вам ежедневные отчеты о доставке. На основе этих отчетов осуществляется контроль запасов продукции и определяются объемы производства на ближайшее время. За последние недели число ошибок в определении объемов производства увеличилось, потому что водители стали предоставлять отчеты не каждый день, а менеджеры магазинов каждый раз покупали разное количество продукции. В результате произошло снижение доходов и ухудшился контроль за доставками.

Один из водителей повинен в 60% ошибок. Это хороший, общительный человек, который, однако, иногда опаздывает к началу смены. Его главная проблема в том, что он ненавидит бумажную работу. Второй водитель повинен в 30% ошибок, третий – в 10%, четвертый и пятый регулярно составляют отчеты и не повинны в ошибках планирования и контроля. Вы являетесь лидером, в значительной степени ориентированным на задания (и не ориентированным на взаимоотношения). Вы решили поговорить с водителями о том, чтобы они составляли более полные и точные отчеты.

Вводная часть: Представьте себя в роли руководителя в значительной степени ориентированного на взаимоотношения, а не на задания. Напишите на листе бумаги, как поведете себя, что скажете подчиненному и другим участникам ситуации.

Основная (базовая) часть: Напишите на листе бумаге, как вы будете решать эту проблему. Будете ли вы встречаться с каждым водителем индивидуально или проведете групповое собрание? Где и когда вы встретитесь с ними? Что вы им скажете и как заставите их выслушать вас?

Дополнительная часть: Проведите ролевую игру в учебной группе на основе описанной ситуации. По результатам игры проведите анализ, насколько эффективным с точки зрения предполагаемых результатов оказался ваш первичный сценарий решения проблемной ситуации.

Критерии оценивания группового задания группового задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: цель задания достигнута, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

Пример варианта теста к модулю 1

1. К какому подходу можно отнести данные признаки: формирование корпоративной культуры, стимулирование профессионального роста персонала, устранение границ:
 - а) менеджмент;
 - б) руководство;
 - в) лидерство;
 - г) управление.

2. Одна из первых теорий лидерства:
 - а) теория личностных качеств;
 - б) поведенческие теории;
 - в) теория влияния;
 - г) теория великого человека.

3. Сущность какой теории имеет признаки: попытка определить различия в поведении эффективного и неэффективного лидера; стили общения и обращения лидеров с группой:
 - а) теория личностных качеств;

- б) теория взаимоотношений;
 - в) теория влияния;
 - г) поведенческая теория.
4. Стилль лидерства, который устанавливает высокие стандарты производительности:
- а) диктаторский;
 - б) наставнический;
 - в) демократический;
 - г) образцовый.
5. Какой стиль лидерства необходимо применить в ситуации, когда требуется устранить разлад в отношениях между сотрудниками или заставить подчиненных усиленно работать в сложных обстоятельствах?
- а) демократический;
 - б) образцовый;
 - в) партнерский;
 - г) наставнический.
6. Кто предложил шкалу характеристик наименее предпочитаемого работника?
- а) Херси;
 - б) Фидлер;
 - в) Бланшард;
 - г) Хауз.
7. Один из навыков ситуационного лидера по Херси-Бланшару:
- а) диагностика;
 - б) мотивация;
 - в) анализ;
 - г) нет верного ответа.
8. Самой популярной поведенческой теорией, разработанная в США:
- а) Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
 - б) Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту
 - в) Теория индивидуализированного лидерства
 - г) Типология Курта Левина.
9. Тип менеджмента в управленческой решетке Р.Блейка и Джин Моутон, который характеризуется достижением хороших результатов, путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить рабочую атмосферу:
- а) групповое управление;
 - б) организационное управление;
 - в) обедненное управление;
 - г) власть/подчинение.

10. При помощи чего оценивались личностные качества лидерства?
- а) опрос;
 - б) анкеты;
 - в) тесты;
 - г) исследования.
11. Формой влияния индивида на других людей благодаря личной привлекательности, которая вызывает поддержку и признание лидерства является:
- а) харизма;
 - б) эмоциональность;
 - в) мотивация;
 - г) нет верного ответа.
12. Какое качество лидера подразумевает за собой: цельность, собранность и способность действовать в соответствии с высокими моральными принципами. Эти качества вызывают у окружающих уважение и позволяют лидеру добиться доверия последователей?
- а) честность;
 - б) прямота;
 - в) уверенность;
 - г) все ответы верны.
13. К какому типу относят такое качество как: "Уверенность в суждениях, способность принимать решения":
- а) социальные качества;
 - б) интеллект и способности;
 - в) личность;
 - г) социальное окружение.
14. Что включает в себя эмоциональный интеллект?
- а) способность управлять эмоциями;
 - б) способность управлять сознанием;
 - в) способность слушать;
 - г) все ответы верны.
15. Составляющая эмоционального интеллекта, которая позволяет вести себя с людьми в соответствии с их эмоциональными реакциями?
- а) эмпатия;
 - б) социальный навык;
 - в) самосознание;
 - г) самоконтроль.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаний компоненты компетенции при рубежном тестировании отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % – базовому уровню, от 81 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания:

Процент правильных ответов	Оценка
81-100 %	зачтено
60-80 %	
45-59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение кейса) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы

К модулю 2

Вводная часть:

Анализ и корректировка «неправильных» форм поведения, снижающих эффективность деятельности

Основная часть: Вспомните ситуацию, в которой вы работали с человеком, занимавшим над вами начальственное положение. Что этот человек делал неправильно по отношению к вам? Он мог быть вашим наставником, учителем, лидером команды, работодателем, вашим «боссом», близким родственником. «Неправильно» в данном случае означает, что поступки этого человека снижали вашу эффективность, производительность и мотивацию.

Дополнительная часть: Проанализируйте эти ситуации и сформулируйте несколько предложений по корректировке собственного поведения в подобных ситуациях и поведения вашего контрагента.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

В экзаменационном билете – 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ОПК-2, ОПК-5, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-11, ПК-25 в части знаний.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Институт экономики, финансов и бизнеса	Программа подготовки: «Управление деловой карьерой персонала»
Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства	Заочная форма обучения
	Дисциплина «Корпоративное лидерство и руководство компанией»

Экзаменационный билет № 1

1. Основные теории лидерства и их применение в практике руководства компанией.
2. Лидерство и управление командой

И.о. зав. кафедрой _____ К.Е. Гришин

Перечень вопросов для экзамена:

1. Содержание понятия лидерства и его отличия от менеджмента.
2. Основные теории лидерства и их применение в практике руководства компанией.
3. Качества лидера и поведенческие черты.
4. Теория стилей поведения Курта Левина.
5. Основные составляющие Эмоционального интеллекта и их приложение к теории Лидерства.
6. Управленческая решетка Р.Блейка и Д. Моутона.
7. Этика лидера и имидж лидера.
8. Социальная ответственность лидера.
9. Повышение эффективности лидера.
10. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
11. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера.
12. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
13. Основные составляющие лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла.
14. Суть и применение модели принятия решений Врума – Йеттона – Яго.
15. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта.
16. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
17. Основные организационные элементы замены и нейтрализации

лидерства.

18. Основные положения теории Ф. У. Тейлора.
19. Основные положения теории Г. Эмерсона.
20. Теории X и Y Дугласа Мак-Грегора.
21. Социальная модель мотивации.
22. Изменение мотивация в течение жизни человека.
23. Рационально-экономическая модель мотивации.
24. Теория ERG Альдерфера.
25. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
26. Теория справедливости.
27. Двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы

Герцберга.

28. Характеристики команды.
29. Жизненный цикл команды.
30. Типология и факторы формирования команд.
31. Численность группы.
33. Неформальные структуры в команде.
34. Понятие и закономерности, характеристики групп.
35. Особенности взаимодействия в группе.
36. Типология ролей в команде Белбина.
37. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса.
38. Классические подходы к разрешению конфликтов.
39. Возможные причины плохого исполнения и методы работы с ними.
40. Эффективность работы команды; факторы, влияющие на эффективность работы группы.
41. Элементы типы и стадии принятия управленческого решения.
42. Методы выбора решений.
43. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений.
44. Планирование как функция лидера в организации.
45. Инновационное лидерство и инновационная организация.
46. Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов.
47. Команды и командообразование.
48. Эффективное руководство компанией.
49. Применение концепции «Тайм-менеджмент» в управлении компанией.
50. Какова роль лидера в формировании и поддержание корпоративной культуры.

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для заочной формы:

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

«хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности;

«удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос;

«неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Маслов В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке. – М.: БерлинДирект-Медиа, 2017. – 89 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=455586

2. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 325 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>

3. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / О. Жигилий, А. Глотова, Э. Борчанинова и др.; ред. М. Савина. – 5-е изд. – Москва: Альпина Паблишерз, 2016. – 279 с.; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81814>

Дополнительная литература:

4. Байдаков, А.Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие: [16+] / А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, О.С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106>

5. Басманова, Н.И. Тренинг командообразования: учебное пособие: [16+] / Н.И. Басманова; Технологический университет. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 60 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:

5.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформеEast View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»	http://www.mevriz.ru/
8.	Журнал «Менеджмент сегодня»	http://grebennikon.ru/journal-6.html
9.	Пси-фактор. Центр практической психологии	http://psyfactor.org/
10.	Психология пути современного лидера	http://liderway.ru/
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

Программное обеспечение

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Антиплагиат ВУЗ. Договор № 81 от 27.04.2018 г. Срок действия лицензии до 04.05.2019.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207,	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311a, 311в, 312 .		2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311a, 311в, 312 .	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311a, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118	–	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный натреноге