

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 2018.06.11 в 14:00

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf976cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»



УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор –  
проректор по учебной работе  
Н.Г. Кузнецов  
«01» июня 2018г.

Рабочая программа дисциплины  
**Технологии лидерства и  
командообразование**

по профессионально-образовательной программе направления 39.03.03  
"Организация работы с молодежью"

Квалификация

Бакалавр

Ростов-на-Дону  
2018 г.

КАФЕДРА **Экономическая теория****Распределение часов дисциплины по семестрам**

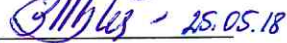
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	7,8			
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
В том числе инт.	30	30	30	30
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108


**ОСНОВАНИЕ**

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 "Организация работы с молодежью" (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 20.10.2015г. №1173)

Рабочая программа составлена по профессионально-образовательной программе направления 39.03.03 "Организация работы с молодежью"

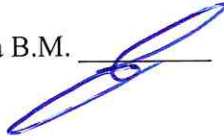
Учебный план утвержден учёным советом вуза от 27.03.2018 протокол № 10.

Программу составил(и): д.п.н., профессор, Оганян Т.Б.  25.05.18

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Кузнецов Н.Г.  25.05.18

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Костоглодов Д.Д.  28.05.18

Отделом образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В.  30.05.18

Проректором по учебно-методической работе Джуха В.М.  31.05.18

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Экономическая теория

Зав. кафедрой д.э.н., профессор Кузнецов Н.Г. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): д.п.н., профессор, Оганян Т.Б. \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Экономическая теория

Зав. кафедрой д.э.н., профессор Кузнецов Н.Г. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): д.п.н., профессор, Оганян Т.Б. \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Экономическая теория

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Кузнецов Н.Г. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): д.п.н., профессор, Оганян Т.Б. \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Экономическая теория

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Кузнецов Н.Г. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): д.п.н., профессор, Оганян Т.Б. \_\_\_\_\_



<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1.1	Цели освоения дисциплины: получение теоретических знаний и практических навыков в области лидерства и командообразования, а также формирование понимания основных принципов создания команды и необходимых условий успешной командной работы.
1.2	Задачи: изучение теоретических основ формирования и развития лидерских навыков и командной работы; развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью группы; формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности; изучение технологии создания команды; формирование навыков эффективного взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде; развитие способности психологического самоанализа и самопознания себя и других людей.

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умение, полученные в результате изучения дисциплины: Психология личности и группы
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Управление персоналом
2.2.2	Молодежные СМИ

<b>3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>	
<b>Знать:</b>	
Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умение, полученные в результате изучения дисциплины:	
<b>Уметь:</b>	
вычленять принципы развития коллектива и команды в конкретных ситуациях, проявлять качества подчинения и исполнительства	
<b>Владеть:</b>	
умениями работать в команде, взаимодействовать с членами коллектива; навыками развития молодежного коллектива, технологиями командообразования с учётом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий его членов	
<b>ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию</b>	
<b>Знать:</b>	
методы самоорганизации и самообразования, правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.	
<b>Уметь:</b>	
составлять план самообразования, развития в себе лидерских качеств; анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию; использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.	
<b>Владеть:</b>	
навыками организации самообразования; технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; использования структурных методов групповой работы.	
<b>ОПК-3: готовностью необходимости и способность к непрерывному профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию в течение всей жизни</b>	
<b>Знать:</b>	
способы профессионального саморазвития и самосовершенствования лидерских и исполнительских качеств личности	
<b>Уметь:</b>	
реализовывать основные способы самовоспитания; применять современные методы и средства познания для интеллектуального развития, совершенствования профессиональной компетентности; разрешать текущие проблемные ситуаций в целях дальнейшего профессионального роста.	
<b>Владеть:</b>	
навыками самоанализа и самооценки лидерских проявлений; навыками совершенствования своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности; навыками повышения квалификации в соответствии с актуальными тенденциями в профессиональной сфере.	
<b>ПК-29: способностью участвовать в развитии инновационных технологий в практике работы с молодежью</b>	
<b>Знать:</b>	
инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью	

<b>Уметь:</b>
реализовывать инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью
<b>Владеть:</b>
навыками анализа, оценки эффективности и развития инновационных технологий лидерства и командообразования для работы с молодежью.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Интер акт.	Примечание
	<b>Раздел 1. « Теоретические аспекты изучения дисциплины»</b>						
1.1	«Сущность лидерства как базового элемента групповой организации». Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец». Понятие, черты, функции, уровни лидерства. Классификации лидеров. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. /Лек/	8	2	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1	0	
1.2	«Сущность лидерства как базового элемента групповой организации». Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец». Понятие, черты, функции, уровни лидерства. Классификации лидеров. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства. /Пр/	8	4	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л2.1	4	
1.3	Темы рефератов 1.Теоретические аспекты объяснения феномена лидерства. 2.Теория лидерских качеств и поведенческий подход к изучению лидерства. 3.Ситуационный подход к изучению лидерства. Системный подход. Новые теории лидерства. /Ср/	8	15	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л3.1 Э1	0	



1.4	«Рольевые функции и типологические характеристики лидерства» Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение. Теории лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Стили руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. «Теория Х» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора. Четыре стили лидерства по Р. Лайкерту. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутон ( «управленческая решетка»). Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций. /Лек/	8	4	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1	0	
1.5	«Рольевые функции и типологические характеристики лидерства» Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение. Теории лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Стили руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. «Теория Х» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора. Четыре стили лидерства по Р. Лайкерту. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутон ( «управленческая решетка»). Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций. /Пр/	8	8	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л2.1	8	
1.6	Темы эссе и управление ими. и самостоятельность. 3.Нравственная саморегуляция. 4. Я – лидер? Диагностика лидерского потенциала. /Ср/	8	15	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л3.1 Э1	0	
1.7	«Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции». Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие о социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты. /Лек/	8	4	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1	0	

1.8	«Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции». Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие о социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты. /Пр/	8	8	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л2.1	8	
1.9	Темы рефератов 1. Лидерство и социальное лидерство. 2. Лидерство и социальные характеристики личности. 3. Индивидуально-типологические особенности лидерства в современном российском обществе. /Ср/	8	10	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л3.1 Э1	0	
<b>Раздел 2. «Подходы к формированию командообразования»</b>							
2.1	«Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей». Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда. /Лек/	8	2	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1	0	
2.2	«Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей». Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда. /Пр/	8	4	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л2.1	4	
2.3	Темы рефератов 1. Женщины в бизнесе. 2. Женщины в политике. 3. Женщины в науке. /Ср/	8	10	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л3.1 Э1	0	



2.4	« Социальные конфликты в команде и управление ими». Понятие конфликта. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации. Проектирование переговорного процесса. /Лек/	8	4	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1	0	
2.5	« Социальные конфликты в команде и управление ими». Понятие конфликта. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации. Проектирование переговорного процесса. /Пр/	8	8	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л2.1	6	
2.6	Темы докладов 1.Социальное лидерство и гендерные особенности. 2.Понятие о реальной команде и ее базовых признаках. 3.Жизненный цикл команды. 4.Причины возникновения социальных конфликтов в организации. 5.Технология преодоления социальных конфликтов. 6.Методы управления конфликтами в организации. /Ср/	8	10	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л3.1 Э1	0	
2.7	/Зачёт/	8	0	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-29	Л1.2 Л1.1 Л2.1 Л3.1 Э1	0	

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

#### Вопросы к зачету

- 1.Лидерство как социальная характеристика современной личности.
- 2.Понятие лидерства в теориях менеджмента.
- 3.Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
- 4.Типология лидерства.
- 5.Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
- 6.Лидерство и управление в современном обществе.
- 7.Общие подходы к типологизации лидерства.
- 8.Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.
- 9.Теории лидерства.
- 10.Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
- 11.Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
- 12.Профессионализм и личностные характеристики лидера.



13. Лидерство и власть: общее и специфичное.  
 14. Личностный ресурс современного лидера.  
 15. Гендерный аспект социального лидерства.  
 16. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.  
 17. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.  
 18. Основные типы компетенций лидера.  
 19. Этика лидера: особенности формирования и реализации.  
 20. Понятие о современной технологии лидерства.  
 21. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.  
 22. Особенности командообразования в современной социальной организации.  
 23. Теории формирования команд.  
 24. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.  
 25. Понятие социального конфликта, его виды.  
 26. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.  
 27. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.

#### 5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛП.1	Живица О. В.	Лидерство: учебное пособие	Москва: Университет «Синергия», 2017	<a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> - неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
ЛП.2	Крюков С. В.	Организационное поведение : теория и практика	Ростов н/Д: Феникс, 2006	44

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛП.1	Ходарева Т. А., Яковенко С. В.	Информационные технологии управления: учеб. пособие	Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016	63

##### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛЗ.1	Гаврилов Л. П.	Информационные технологии в коммерции: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. 080301 - "Коммерция" (Торговое дело) и 080111 "Маркетинг"	М.: ИНФРА-М, 2015	14

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Журнал исследований социальной политики <a href="http://www.jsps.ru">http://www.jsps.ru</a>
----	---

#### 6.3. Перечень программного обеспечения

6.3.1	Microsoft Office
-------	------------------

#### 6.4 Перечень информационных справочных систем

6.4.1	Консультант +
-------	---------------

### 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)


7.1	Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.
-----	--

### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.	
--	--

Приложение 1  
к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры экономической теории  
Протокол № 11 от «25» 05 2018 г.  
Зав.кафедрой  Кузнецов Н.Г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Технологии лидерства и командообразование**  
Направление подготовки

**39.03.03 Организация работы с молодежью**

Уровень образования  
БАКАЛАВРИАТ

Составитель



(подпись)

Огания Т.Б., профессор, д.п.н., доцент

Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое  
звание

**Оглавление**

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	3
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	3
3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	4
4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	15

Ростов-на-Дону, 2018



## 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОК-6: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
<b>Знать:</b> понятия «лидер», «команда», «коллектив», принципы развития коллектива и команды, качества лидера;	<i>Выученные</i> понятия «лидер», «команда», «коллектив», принципы развития коллектива и команды, качества лидера;	<i>Полнота и правильность ответа</i>	<i>О – опрос</i>
<b>Уметь:</b> вычленять принципы развития коллектива и команды в конкретных ситуациях, проявлять качества подчинения и исполнительства	<i>поиск и анализ</i> принципов развития коллектива и команды в конкретных ситуациях, проявления качеств подчинения и исполнительства	<i>умение при анализе</i> использовать методы индивидуальной и групповой работы.	<i>КС – круглый стол,</i>
<b>Владеть:</b> умениями работать в команде, взаимодействовать с членами коллектива; навыками развития молодёжного коллектива, технологиями командообразования с учётом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий его членов коллектива	<i>Проведение моделирования</i> взаимодействия членами коллектива с учётом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных	<i>адекватность методов</i> анализа, оценки эффективности смоделированной ситуации;	<i>ролевая игра,</i>

	различий		
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию			
<b>Знать:</b> методы самоорганизации и самообразования, правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.	<i>Выученные</i> методы самоорганизации и самообразования, правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.	<i>Полнота и правильность ответа</i>	<i>О – опрос</i>
<b>Уметь:</b> составлять план самообразования, развития в себе лидерских качеств; анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию; использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств.	<i>составление плана</i> самообразования, развития в себе лидерских качеств; <i>анализ</i> культурной, профессиональной и личностной информации в целях повышения своей квалификации и совершенствования личностных качеств.	<i>умение при составлении плана и анализе</i> использовать возможности сети Интернет.	<i>КС – круглый стол,</i>
<b>Владеть:</b> навыками организации самообразования; технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; использования структурных методов групповой работы.	<i>Проведение моделирования</i> информационного обеспечения самообразования; обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; использования структурных методов	<i>адекватность методов</i> самообразования, групповой работы смоделированной ситуации;	<i>ролевая игра,</i>



	групповой работы		
ОПК-3: готовность необходимости и способность к непрерывному профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию в течение всей жизни			
<b>Знать:</b> способы профессионального саморазвития и самосовершенствования лидерских и исполнительских качеств личности	<i>Выученные</i> способы профессионального саморазвития и самосовершенствования лидерских и исполнительских качеств личности	<i>Полнота и правильность ответа</i>	<i>О – опрос</i>
<b>Уметь:</b> реализовывать основные способы самовоспитания; применять современные методы и средства познания для интеллектуального развития, совершенствования профессиональной компетентности; разрешать текущие проблемные ситуации в целях дальнейшего профессионального роста.	<i>поиск и анализ</i> различных способов самовоспитания и профессионального саморазвития	<i>умение при анализе</i> использовать возможности сети Интернет.	<i>КС – круглый стол,</i>
<b>Владеть:</b> навыками самоанализа и самооценки лидерских проявлений; навыками совершенствования своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности; навыками повышения квалификации в соответствии с актуальными тенденциями в профессиональной сфере.	<i>Составление плана</i> информационного обеспечения самоанализа и самооценки лидерских проявлений; совершенствования своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности; повышения квалификации в соответствии с актуальными тенденциями в профессиональной сфере.	<i>Соответствие плана личностным потребностям и актуальным тенденциям в профессиональной сфере;</i>	<i>ролевая игра,</i>
ПК-12: владение навыками организации информационного обеспечения решения задач молодежной политики			

<b>Знать:</b> инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью	<i>Выученные</i> инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью	<i>Полнота и правильность ответа</i>	<i>О – опрос</i>
<b>Уметь:</b> реализовывать инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью	<i>поиск и анализ</i> различных инновационных технологий лидерства и командообразования, используемых в практике работы с молодежью	<i>умение при анализе</i> использовать возможности сети Интернет.	<i>КС – круглый стол,</i>
<b>Владеть:</b> навыками анализа, оценки эффективности и развития инновационных технологий лидерства и командообразования для работы с молодежью.	<i>Проведение моделирования</i> информационного обеспечения инновационных технологий лидерства и командообразования для работы с молодежью.	<i>адекватность методов</i> анализа, оценки эффективности <i>смоделированной ситуации;</i>	<i>ролевая игра,</i>

### 2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

**3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономической теории  
Вопросы к зачёту

по дисциплине **Технологии лидерства и командообразование**

1. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
2. Понятие лидерства в теориях менеджмента.
3. Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
4. Типология лидерства.
5. Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
6. Лидерство и управление в современном обществе.
7. Общие подходы к типологизации лидерства.
8. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.
9. Теории лидерства.
10. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
11. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
12. Профессионализм и личностные характеристики лидера.
13. Лидерство и власть: общее и специфичное.
14. Личностный ресурс современного лидера.
15. Гендерный аспект социального лидерства.
16. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.
17. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.
18. Основные типы компетенций лидера.
19. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
20. Понятие о современной технологии лидерства.
21. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.
22. Особенности командообразования в современной социальной организации.
23. Теории формирования команд.
24. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
25. Понятие социального конфликта, его виды.
26. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
27. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.

Составитель  Т.Б. Оганян  
(подпись)

« 25 » 05 2018 г.

50-100 баллов (зачет)

полное знание всего учебного материала по курсу, выражающееся в строгом соответствии излагаемого студентом материалу учебника, лекций и семинарских занятий; свободное оперирование материалом, выражающееся в выходе за пределы тематики конкретного вопроса с целью оптимально широкого освещения вопроса (свободным оперированием материалом не считается рассуждение на общие темы, не относящиеся к конкретно

поставленному вопросу); демонстрация знаний дополнительного материала; чёткие правильные ответы на дополнительные вопросы, задаваемые экзаменатором с целью выяснить объём знаний студента

0-49 баллов (незачет)

недостаточно полное знание всего учебного материала по курсу, выражающееся в общем соответствии излагаемого студентом материалу учебника, лекций и семинарских занятий; нечёткие ответы или отсутствие ответа на дополнительные вопросы, задаваемые экзаменатором с целью выяснить объём знаний студента.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономической теории

Вопросы для опроса

по дисциплине **Технологии лидерства и командообразование**

1. Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец».
2. Понятие, черты, функции, уровни лидерства.
3. Классификации лидеров.
4. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности.
5. Понятие и классификации типов лидерства.
6. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства
7. Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение.
8. Теории лидерства.
9. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства.
10. Стили руководства.
11. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства.
12. «Теория X» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора.
13. Четыре стиля лидерства по Р. Лайкерту.
14. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутоном («управленческая решетка»).
15. Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций.
16. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно- ценностный, интеллектуально- когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий.
17. Модели компетенций.
18. Основные типы компетенций.



19. Лидерские компетенции.
20. Мотивация к достижению.
21. Внутреннее стремление к саморазвитию.
22. Креативность.
23. Работоспособность.
24. Умение вдохновлять, заражать идеями.
25. Эмоциональная компетентность.
26. Управленческая компетенция.
27. Понятие о социальной ответственности лидера.
28. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.
29. Команда как особый тип организации.
30. Теории формирования команд.
31. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды.
32. Классификаций ролей в команде.
33. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель.
34. Лидер, руководитель команды.
35. Эффективно действующая команда.
36. Понятие конфликта.
37. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые.
38. Объективная и субъективная составляющие конфликта.
39. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью.
40. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты.
41. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации.
42. Проектирование переговорного процесса.

#### Критерии оценки:

84-100 оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.

67-83 оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

50-66 оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

0-49 оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если студент не знает ответа на вопрос

Составитель \_\_\_\_\_



Т.Б. Оганян

(подпись)

« 25 » 05 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономической теории

### Перечень дискуссионных тем для круглого стола

по дисциплине **Технологии лидерства и командообразование**

1. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды определяется стилем руководства.
2. Сетевая коммуникация является ключевым средством в деятельности лидера.
3. Командообразование в молодежной среде невозможно без учета интересов членов потенциальной команды.

#### Программа проведения и/или методические рекомендации по подготовке и проведению.

- Принимают участие две команды (одна утверждает тезис, а другая его отрицает).
- Команды в зависимости от формата дебатов состоят из двух или трех участников (спикеров).
- Суть дебатов - убедить нейтральную третью сторону, судей, в том, что ваши аргументы лучше (убедительнее, доказательнее), чем аргументы вашего оппонента.

#### Работа с информацией по теме:

- - активизация знаний студентов (мозговой штурм);
- - поиск информации с использованием различных источников;
- - систематизация полученного материала;
- - составление кейсов (системы аргументации) утверждения и отрицания тезиса, подготовка раунда вопросов и т. д.

#### Формирование общих и специальных умений и навыков:

- - формулирование и обоснование аргументов, подпор, поддержек;
- - построение стратегии отрицающей стороны;
- - умение правильно формулировать вопросы;
- - овладение знаниями риторики и логики, применение их на практике;
- - овладение навыками эффективной работы в группе, аутотренинга и релаксации.

#### Критерии оценки:

84-100 оценка «отлично» выставляется студенту, если он тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения



оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом отражали его уважение к другим; был честным и точным в полную меру своих познаний, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; внимательно слушал своих оппонентов и постарался сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.

67-83 оценка «хорошо» выставляется студенту, если он в основном тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, в основном спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом, в основном отражали его уважение к другим; был честным, но не всегда точным, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов и постарался не исказить их слова во время дебатов.

50-66 оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он недостаточно тщательно анализировал проблему, не всегда проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, в основном спорил в дружественной манере, но часто язык и жесты, используемые студентом, не отражали его уважение к другим; был не точным, представляя поддержку и информацию; иногда умышленно искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов иногда искажал их слова во время дебатов.

0-49 оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не анализировал проблему, не проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, спорил в недружественной манере, язык и жесты, используемые студентом, его неуважение к другим; умышленно искажал факты, примеры или мнения; не внимательно слушал своих оппонентов и искажал их слова во время дебатов или, если студент был пассивен во время дебатов.

Составитель \_\_\_\_\_ Т.Б. Оганян

  
(подпись)

« 25 » 05 2018 г.

## Оформление задания для ролевой игры

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра экономической теории

### ролевая игра

по дисциплине Технологии лидерства и командообразование  
Тема Ролевые функции и типологические характеристики лидерства  
Концепция игры

Моделирование и проигрывание ролевых функций и типологических характеристик лидерства (по выбору студентов или по условиям преподавателя в зависимости от уровня группы)

#### Роли

Лидер ведущий (в зависимости от выбора это может быть преподаватель или наиболее продвинутый студент), лидеры подгрупп, участники внутри подгрупп.

#### Ожидаемый (е) результат(ы)

Продукт, полученный в отведённый отрезок времени

Регламент проведения мероприятия оценивания: преподаватель наблюдает за действиями играющих в соответствии с основными действиями методики. За 10 мин до конца пары проводится самоанализ каждым участником по вопросам: соответствие совершаемых действий целям группы; качество личного вклада в результат.

#### Критерии оценивания:

84-100 оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он знает ролевые функции и типологические характеристики лидерства, руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа верно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

67-83 оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он в целом знает ролевые функции и типологические характеристики лидерства, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

50-66 оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он схематично знает ролевые функции и типологические характеристики лидерства, не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, к качественному результату стремится, но не всегда его добивается, в процессе самоанализа неверно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

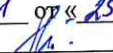
0-49 оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не знает ролевые функции и типологические характеристики лидерства, не руководствуется ими при выполнении своей роли, не добивается качественного результата, в процессе самоанализа не





Приложение 2  
к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры экономической теории  
Протокол № 11 от «25» 05 2018 г.  
Зав.кафедрой  Кузнецов Н.Г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Технологии лидерства и командообразование**  
Направление подготовки

**39.03.03 Организация работы с молодежью**

Уровень образования  
БАКАЛАВРИАТ

Составитель

  
(подпись)

Огания Т.Б., профессор, д.п.н., доцент  
Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое  
звание

Ростов-на-Дону, 2018

Методические указания по освоению дисциплины «Технологии лидерства и командообразование» адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки «39.03.03 Организация работы с молодежью» предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по учебной дисциплине, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа, обобщения, применения педагогических приёмов и технологий, необходимых для работы с различными категориями молодёжи.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- выполнить домашнее задание, рекомендованными преподавателем способами при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, презентацию, эссе, синквейн по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса, собеседования, дискуссии. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности: деловые игры, дискуссии, анализ конкретных ситуаций.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной



аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.