

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 2018-06-01 11:33:54

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"

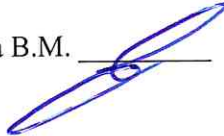
Учебный план утвержден учёным советом вуза от 27.03.2018 протокол № 10.

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. _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
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.

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

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

Уметь:
реализовывать инновационные технологии лидерства и командообразования, используемые в практике работы с молодежью
Владеть:
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
	Раздел 1. « Теоретические аспекты изучения дисциплины»						
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 Моутоном («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 Моутоном («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	
Раздел 2. «Подходы к формированию командообразования»							
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	http://biblioclub.ru/ - 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 <http://www.jsps.ru>

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)

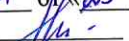
7.1 Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

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			
Знать: 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>
Уметь: 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>
Владеть: 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			
Знать: 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>
Уметь: 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>
Владеть: 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			
Знать: 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>
Уметь: 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>
Владеть: 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			

Знать: 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>
Уметь: 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>
Владеть: 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 20 18 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. Классификация 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.

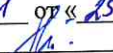
67-83 оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он в целом знает ролевые функции и типологические характеристики лидерства, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные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