

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Набережночелнинский институт (филиал)  
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора  
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

## Программа дисциплины

Лидерство и управление командой, этика государственной и муниципальной службы

Направление подготовки: 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
  - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 6.3. 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
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) старший преподаватель, б/с Руднева Н.В. (Кафедра экономики предприятий и организаций, Экономическое отделение), NVRudneva@kpfu.ru

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения
ПК-10	способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению
ПК-11	владением основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения
ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-5	умением разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях
ПК-9	способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основы научной организации и нормирования труда; основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; основные характеристики малой группы; принципы командообразования; этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды; методы управления командой.

Должен уметь:

оценивать собственные лидерские качества; выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; эффективно организовывать групповую работу; организовать работу команды; мотивировать членов команды; применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива; оценивать эффективность деятельности команды

Должен владеть:

самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; воспитания (развития) лидерских качеств; организации групповой дискуссии; разрешения конфликтов в команде

Должен демонстрировать способность и готовность:

- к формированию активной жизненной позиции,
- развитие методологической культуры в сфере научно-исследовательской и управленческой деятельности в области психологии лидерства и управления командой;
- овладению необходимым объемом знаний и навыков в области психологии лидерства и управления командой;
- формированию научного мировоззрения и представления об особенностях лидерства и управления командой

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ОД.4 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление (Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении)" и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 3, 4 курсах в 5, 6, 7 семестрах.

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 12 зачетных(ые) единиц(ы) на 432 часа(ов).

Контактная работа - 162 часа(ов), в том числе лекции - 72 часа(ов), практические занятия - 90 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 198 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре; зачет в 6 семестре; экзамен в 7 семестре.

## 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Функция лидера в современном обществе	5	7	7	0	14
2.	Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	5	7	7	0	14
3.	Тема 3. Личностные характеристики лидера	5	7	7	0	14
4.	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	5	8	8	0	15
5.	Тема 5. Понятие команды, типы команд	6	6	12	0	18
6.	Тема 6. Управление деятельностью команды	6	6	12	0	18
7.	Тема 7. Формирование эффективных команд	7	4	4	0	18
8.	Тема 8. Управление деятельностью команды	7	5	5	0	18
9.	Тема 9. Проблемы управления коллективом	7	4	4	0	18
10.	Тема 10. Коммуникация в процессе общения.	5	7	7	0	15
11.	Тема 11. Управленческая культура и этика в деятельности государственных и муниципальных служащих.	6	6	12	0	18

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
12.	Тема 12. Культура письменной речи и административный речевой этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих	7	5	5	0	18
	Итого		72	90	0	198

## 4.2 Содержание дисциплины (модуля)

### Тема 1. Функция лидера в современном обществе

Проявления лидерства достаточно разнообразны. Предпринимавшиеся попытки типологизации столь сложного явления обусловлены стремлением прогнозировать вероятное поведение лидеров на основе тех или иных признаков.

Одну из первых и авторитетных попыток классификации лидерства предпринял М. Вебер. Его типология опирается на понятие "авторитет". М. Вебер понимал под лидерством способность отдавать приказы и вызывать повиновение. В основе этой способности лежат различные ресурсы, которые обеспечивают подчинение лидеру со стороны населения. Добровольное повиновение лидеру (это и есть авторитет) достигается различными средствами. М. Вебер различал три типа лидерства. Первый тип - традиционное лидерство, которое основано на вере в святость традиций передачи власти по наследству. Примером такого лидерства является власть старейшин, вождей, монархов. Второй тип - рационально-легальное лидерство, исходящее из признания законности формальных правил избрания лидера и передачи ему управленческих функций. Этот тип лидерства устанавливается через всеобщие свободные выборы, опирается на учет интересов выборщиков и лидера. Третий тип - харизматическое лидерство, он связан с верой в сверхъестественные, выдающиеся способности лидера, от которого ожидают чуда.

### Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

Можно выделить несколько этапов развития психологии лидерства. Первый этап - это теологический. Второй - философско-религиозный, третий - научный. На протяжении длительного периода считалось, что правитель - это избранник Бога. Второй этап - философско-религиозный. Проблема организационной одаренности впервые была поставлена мыслителями Древнего мира. Так, ещё в Древнем Китае и первом еврейском государстве организация была признана одной из высших ценностей. В эти же годы начал постепенно развеиваться теологический миф о правителе и, следовательно, возникла потребность в осмыслении таких социальных явлений как организация и руководство организацией. Необходимо отметить, что конфуцианство наряду с буддизмом определяет базовые принципы традиционной системы воспроизводства талантливых руководителей на Востоке. Что же касается буддизма, то, как отмечает ряд авторов, в буддизме разработаны методы диагностики талантливых руководителей, в том числе выявлены признаки, которые можно обнаружить уже в возрасте до трех лет. Однако этот метод диагностики основывается на интуиции эксперта, в роли которого выступает уже состоявшийся талантливый руководитель. Следовательно, на Востоке еще с древних времен сформировались основные положения, имеющих отношение к проблеме организационного таланта:

талантливые руководители появляются в результате целенаправленной системы воспитания; эта система предполагает длительный, многолетний, поэтапный процесс выращивания лидеров;

не все люди могут достигнуть управленческих вершин, следовательно, необходим отбор талантливых руководителей. Система отбора носила лонгитюдный характер и включала, как минимум, три аспекта: психофизический, ориентированный на максимально возможное управление своим телом; духовный, целью которого являлось овладение соответствующей моралью и идеалами; психологический ориентированный на максимально возможное управление интеллектуальными и эмоциональными процессами. Итак, как нетрудно заметить современные концепции воспроизводства талантливых руководителей, наставничество имеют глубокие корни в древней восточной системе воспитания талантливых руководителей.

### Тема 3. Личностные характеристики лидера

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.

### Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

Рассмотрение механизмов лидерства необходимо предварить небольшим концептуальным уточнением. Оно касается трактовки понятия "механизм лидерства". Так вот, ответить на вопрос, каков психологический смысл данного понятия, это значит, на мой взгляд, объяснить, посредством чего (конкретно - какими психологическими путями) человек выдвигается в позицию лидера и посредством чего (конкретно - какими психологическими путями), уже в роли лидера, осуществляется его влияние на последователей. Перейдем далее к самим этим механизмам.

### 3.1. Механизмы выдвижения в позицию лидера

Полученные к настоящему времени научные данные позволяют назвать два таких механизма: психологический обмен и "имплицитную теорию" лидерства. Остановимся подробнее на их рассмотрении, учитывая различные теоретические модели, которыми представлены в литературе те или иные разновидности этих механизмов.

Прежде чем приступить к рассмотрению разновидностей данного механизма, стоит хотя бы вкратце остановиться на самом понятии "обмен". Оно довольно часто встречается как в психологии (особенно в социальной ее части), так и в ряде других поведенческих дисциплин (например, в социологии, антропологии).

Специальный анализ этимологии этого понятия в контексте социально-психологической проблематики (как включающей в себя область лидерства) не входит, однако, в задачу настоящей работы. Вопрос этот довольно подробно освещался в литературе ранее [Андреева и др., 1978; Андреева и др., 1984; Ритцер, 2002; Тернер, 1985]. Обращу только внимание на тот факт, что, возникнув в недрах классической политэкономии, оно было перенесено затем в социальную антропологию, а оттуда - в социологию и ряд областей психологии [Тернер, 1985]. Учитывая данное обстоятельство, целесообразно использовать не просто понятие "обмен", но - "психологический обмен", дабы дифференцировать последний от обмена, совершающегося в системе экономических отношений людей и являющегося исходным, базисным в ряду других возможных проявлений человеческого обмена.

### Тема 5. Понятие команды, типы команд

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Команда - это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого.

Команда - это группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов.

Признаки команды:

команда состоит из двух и более человек;

члены команды в соответствии с отведенной им ролью участвуют в меру своей компетентности в совместном достижении поставленных целей;

команда имеет свою индивидуальность, свое лицо, не совпадающее с индивидуальными качествами ее членов;

для команды характерны сложившиеся связи как внутри, так и вне ее;

взаимозависимость - каждый член команды вносит определенный вклад в общую работу, но все члены команды зависят от работы каждого. Все делятся друг с другом информацией, члены команды воспринимаются как равноправные участники деятельности;

разделяемая ответственность. Ответственность за командные цели понимается и разделяется всеми, и команда периодически оценивает свою эффективность.

Военные командиры уже давно поняли, что солдаты, как правило, сражаются не за идеи, не за короля и даже не за свои семьи, они сражаются друг за друга и за находящееся в составе организации подразделение, к которому они принадлежат. Вылезти из окопа и бежать в атаку под пулеметным огнем побуждает чувство братства, верности подразделению, в котором его учили воевать и товарищам. Вот почему командование может не тратить времени на разъяснения. Вместо этого, нужно внушить солдатам как можно более сильное ощущение групповой самоидентификации. Конечная цель - привить воину чувство того, что он скорее умрёт, чем подведет товарищей.

### Тема 6. Управление деятельностью команды

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Команда проекта характеризуется прежде всего достаточной мерой сплоченности высокой мерой тяготение один до одного

Опасным следствием сплоченности есть групповое единомыслие - тенденция подавления мыслей, которые не согласовываются с групповыми. Задачей менеджера в этом случае есть поддержка здоровой конкуренции, творческой активности, стимулирование обмена мнениями и выявление новых идей. Альтернативой единомыслия выступает повышенная конфликтность в команде, которая ведет к неконструктивным действиям и удовлетворения личных амбиций за счет интересов проекта.

В процессе реализации проекта определяются роли членов команды, устанавливается их статус, обнаруживаются неформальные лидеры, которые обеспечивают достижение целей команды.

При подборе команды, определении групп, которые работают над отдельными задачами, нужно учитывать фактор психологической совместимости, которая обеспечивается единством ценностных ориентации персонала.

Огромную роль играет рабочий климат внутри команды, которая определяется совокупностью поведенческих установок членов команды и прежде всего лидеров. Выделяют четыре основных полярных ориентации в зависимости от мотивационных установок персонала: власть, свободу (независимость), деньги и цель (работа).

При отборе команды проекта кроме профессиональных требований необходимо учитывать следующие качества:

умение работать в группе;

самостоятельность, предприимчивость;

желание брать ответственность за решение, которые принимаются;

умение постановлять рискованные решения, работать в условиях неопределенности;

коммуникабельность, стрессоустойчивость;

низкий уровень конфликтности;

соответствие ценностных установок целям и ценностям проекта.

Кто занимается отбором? В зависимости от принятой системы управления функциональных менеджеров руководителей подразделов команды отбирает менеджер проекта. В случае матричной структуры управления решение по отбору и найму функциональных менеджеров принимается совместно с непосредственным руководителем

#### **Тема 7. Формирование эффективных команд**

Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации.

Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный

#### **Тема 8. Управление деятельностью команды**

Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).

#### **Тема 9. Проблемы управления коллективом**

Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.

#### **Тема 10. Коммуникация в процессе общения.**

Структура коммуникации и её принципы. Коммуникативная культура в деловом общении. Барьеры общения и пути их преодоления. Этико-психологические основы делового общения. Речевые средства общения. Основы деловой риторики. Невербальная культура делового общения: позы и жесты, улыбка. Ведение деловых бесед.

#### **Тема 11. Управленческая культура и этика в деятельности государственных и муниципальных служащих.**

Понятие и виды профессиональной этики. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих. Необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями. Моральные и специфические нравственные качества управленца. Показатели нравственной культуры управленца. Основополагающие нравственные принципы руководителя. Кодекс поведения государственных служащих. Основные функции этикета на государственной и муниципальной службе. Принципы служебного этикета. Особенности представлений, приветствий, обращений в служебном этикете.

#### **Тема 12. Культура письменной речи и административный речевой этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих**

Служебная документация. Официально-деловой стиль речи. Официальная переписка. Административный речевой этикет. Языковые клише. Деловой штамп. Элементы речевого этикета в деловой переписке. Тон и речевой этикет письма строго официального характера. Текст официального письма-приглашения. Тон и речевой этикет писем полуофициального характера

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
<b>Семестр 5</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Устный опрос	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	1. Функция лидера в современном обществе 2. История зарождения и развития психологии лидерства
2	Письменная работа	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	3. Личностные характеристики лидера
3	Реферат	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	4. Механизмы выдвижения в лидеры 10. Коммуникация в процессе общения.
	<b>Экзамен</b>	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	
<b>Семестр 6</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Устный опрос	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	6. Управление деятельностью команды 11. Управленческая культура и этика в деятельности государственных и муниципальных служащих.
2	Письменная работа	ПК-9, ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5	6. Управление деятельностью команды
3	Реферат	ПК-9, ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2	5. Понятие команды, типы команд 6. Управление деятельностью команды
	<b>Зачет</b>	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	
<b>Семестр 7</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Устный опрос	ПК-9, ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5	7. Формирование эффективных команд
2	Письменная работа	ПК-9, ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5	8. Управление деятельностью команды



Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
3	Реферат	ПК-9, ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5	9. Проблемы управления коллективом 12. Культура письменной речи и административный речевой этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих
	<b>Экзамен</b>	ОК-6, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-19, ПК-2, ПК-5, ПК-9	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Семестр 5</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	2
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Экзамен</b>	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	
<b>Семестр 6</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
	<b>Зачтено</b>		<b>Не зачтено</b>		
<b>Зачет</b>	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		
<b>Семестр 7</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

**6.3 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**

**Семестр 5**

**Текущий контроль**

**1. Устный опрос**

Темы 1, 2

1. Лидерство и механизмы присоединения к политическому движению.
2. Имидж политической организации.
3. Политическое лидерство.
4. Функции и характеристики политического лидера.
5. Объективная и субъективная стороны лидерства.
6. Мотивация политического лидера к занятию и удержанию лидерского поста.
7. Команда лидера.
8. Типы политических лидеров.
9. Политический лидер (на примере одного лидера).
10. Образ политического лидера.

11. Публичная коммуникация и имидж политического лидера.

12. Авторитет политического лидера.

48. Политическое время и лидер.

49. Речь политического лидера.

## **2. Письменная работа**

Тема 3

1. Почему оказалась несостоятельной харизматическая теория лидерства?

2. Перечислите основные модели лидерства.

3. Охарактеризуйте основные ловушки лидера.

4. В чем различие жесткого и мягкого типов лидеров.

5. Является ли харизма непременным условием лидерства

6. В чем заключается синдром эмоционального выгорания.

7. Определить условия уместности и границы эффективности эмоциональных способов воздействия: внушение, заражение, подражание. Привести хотя бы по одному примеру, когда вы использовали эти способы в своей работе.

8. Составить список своих иррациональных суждений.

9. Отработать на практике приемы оказания влияния и противодействия влиянию (манипуляции), усвоенные на практическом занятии. О полученных результатах рассказать в группе.

10. Теория человеческого капитала и концепция ?анализ человеческих ресурсов?

## **3. Реферат**

Темы 4, 10

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.

2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

3. История зарождения и развития психологии лидерства.

4. Концепция лидерства в онтопсихологии.

5. Функция лидера в современном обществе.

6. Концепция диады в бизнесе.

7. Концепции направленности и интенциональности.

8. Креативность в бизнесе.

9. Сущность и правила peak experience (наполненного режима).

10. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.

11. Современные направления развития управления персоналом.

12. Современные методы планирования персонала.

13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера

14. Развитие персонала: система, задачи, методы.

15. Лидерство в управлении персоналом.

16. Стили лидерства.

## **Экзамен**

Вопросы к экзамену:

1. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.

2. Основные сходства и различия типов лидерства.

3. Концепция лидерства в онтопсихологии.

4. Функция лидера в современном обществе.

5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

6. История зарождения и развития психологии лидерства.

7. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.

8. Основные сходства и различия типов лидерства.

9. Концепция лидерства в онтопсихологии.

10. Функция лидера в современном обществе.

11. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.

12. Роль лидера в условиях глобализации рынка.

13. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.

14. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.

15. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
16. Этапы становления лидера.
17. Лидерские качества бизнесмена.
18. Принципы этики лидера.
19. Концепция диады в бизнесе.
20. Психическая структура человека.
21. Концепции направленности и интенциональности.
22. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
23. Природное значение креативности.
24. Концепция метаноии.
25. Критерий пропорциональности.
26. Креативность в бизнесе.
27. Понятие peak experience (наполненного режима).
28. Три правила peak experience.
29. Межличностная коммуникация.
30. Критерий проверки точности принимаемого решения.
31. Специфический вид отношений управления, в основе которых лежит признание особого статуса человека, не подкрепленного должностью, называется :  
Руководство  
Лидерство  
Должностная иерархия  
Субординация
32. Временная организационная структура для решения конкретной задачи называется
33. Установите соответствие между названием теории лидерства и ее основными положениями

: Название  
Теория черт  
Ситуативная теория  
Поведенческая теория Принципы  
У лидера должна быть харизма  
Существует набор врожденных лидерских качеств  
Эффективность лидера определяется его манерой поведения  
Существует три стиля управления: авторитарный, демократический, либеральный.  
Эффективность лидера зависит от личных качеств ведомых, характера задачи.  
В приобретении лидерской позиции решающую роль могут сыграть дополнительные факторы

34. Устойчивое и отчетливо выраженное стремление человека воздействовать на поведение других людей разнообразными способами, называется:

Мотив власти  
Мотив аффилиации  
Мотив стремления к успеху  
Мотив избегания неудач

35. Установите соответствие между ролью и ее характеристикой  
Роль  
Руководитель  
Лидер Характеристика  
Система формальных отношений  
Несет юридическую ответственность за работу группы  
Зависим от признания группой  
Деятельность регламентирована должностной инструкцией  
Использует санкции неофициально

36. \_\_\_\_\_ стиль руководства оправдан только в исключительных ситуациях: кризис, чрезвычайные обстоятельства, очень низкий уровень развития группы.

37. Установите соответствие между видами целей и их характеристиками  
Вид цели  
Долгосрочные  
Краткосрочные Характеристика  
Могут быть достигнуты через три-пять лет  
Конкретизированы и детализированы

Являются средством для достижения целей более высокого порядка

Цели, к которым ?стремятся?

Цели, которых ?достигают?

Задают общее направление движения

38. Отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров, называется \_\_\_\_\_.

39. Как относится группа к харизматичному лидеру?

Приписывает ему все успехи и достижения

Критикует его стиль поведения

Отказывает в доверии

Считает наиболее преданным интересам группы

40. Расположите этапы построения команды в правильной последовательности:

Адаптация

Кооперация

Группирование,

Функционирование.

Нормирование

41. Совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, называется \_\_\_\_\_

42. Какие параметры отражаются в индивидуальном стиле деятельности?

Отношение к работе

Ориентация на сотрудничество

Стремление к надежному ?среднему ? уровню

Открытость опыту

43. Расположите этапы протекания стресса в порядке их наступления:

Фаза тревоги

Фаза истощения

Фаза стабилизации

44. Сознательная деятельность человека, направленная на возможно более полную реализацию себя как личности, называется \_\_\_\_\_.

45. Укажите признаки манипулятивного воздействия: Сокрытие истинных целей

Получение одностороннего выигрыша

Достижение взаимопонимания

Воздействие на ?болевые точки?

46. При включении механизма \_\_\_\_\_ понимание внутреннего состояния собеседника происходит путем постановки себя на его место.

47. Какие из факторов формируют имидж?

Внешний вид

Знание делового этикета

Особенности речи

Материальный достаток.

## **Семестр 6**

### **Текущий контроль**

#### **1. Устный опрос**

Темы 6, 11

1. Команды как группы высокого уровня развития.

2. Признаки команд.

3. Основные закономерности командообразования.

4. Роль руководителя в формировании команд

5. Многообразие групп в организациях.

6. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов.

7. Преимущества и недостатки групповой работы.

8. Межгрупповые отношения в организациях.

9. Положение индивида в группе: статус, его признаки.

10 Ролевое поведение

#### **2. Письменная работа**

Тема 6

1. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.

2. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
3. Миссия команды.
4. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
5. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
6. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
7. Команда как субъект профессионального воспитания.
8. Самоорганизация управленческой команды.
9. Специфика профессионального лидерства в команде.
10. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии

### **3. Реферат**

Темы 5, 6

1. ?Этапы большого пути? - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
2. ?Группа без личности? и ?Личность вне группы? - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение ? диалектика групповой динамики.
4. ?Герои? и ?Козлы отпущения? - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила ?перевернутой пирамиды? - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
6. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
7. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
8. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
9. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
10. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
11. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления ?Синдрома бессмертия?

### **Зачет**

Вопросы к зачету:

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий ?команда? и ?коллектив?.
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
- 32
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция



персонализации в контексте командообразования.

14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.

15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.

16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.

17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.

18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.

19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.

20. Современные теории лидерства.

21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.

22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.

23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.

24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.

25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды.

Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.

26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.

27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.

28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.

29. Структурные методы командной работы.

33

30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

## **Семестр 7**

### **Текущий контроль**

#### **1. Устный опрос**

Тема 7

1.Технология формирования команды.

2.Диагностический этап создания команды.

3.Естественный путь командообразования.

4. Целенаправленный путь командообразования.

5.Вопросник эффективности организации.

6. Требования к потенциальному лидеру команды.

7. Тест самооценки для кандидата в лидеры команды.

8.Этап психологического сопровождения команды.

9.Построение команды: задачи, люди и взаимоотношения.

10. Люди: кто идеально подходит для выполнения работы.

11.Дифференциация, взаимоотношения и социализация в группе.

12.Нормы команды: совершенствование и принуждение.

13.Сплоченность: цементирование команды.

14. Доверие.

15.Сменяемость и реорганизация.

16. Принципы создания команд.

17. Основные сферы деятельности команд.

18.Формы управления в команде. Недостатки команды.

#### **2. Письменная работа**

## Тема 8

1. Что такое команда?
2. В каких случаях создается команда?
3. Какие вы знаете командные роли?
4. Коротко охарактеризуйте каждую командную роль.
5. Что такое психологический контракт? Как и в каких случаях он заключается?
6. Какие существуют категории лояльности сотрудников? Как следует руководителю вести себя с каждой категорией?
7. Что такое цикл Деминга? В каких ситуациях он используется?
8. Как давать задание рядовому сотруднику? Перечислите основные пункты, которые должно содержать задание.
9. Как подготовить и провести совещание так, чтобы оно было эффективным.
10. Как проводить совещание по качеству? Начертите таблицу, которая составляется на этом совещании.
11. Как эффективно подобрать команду? Какие методики для этого используются?
12. Перечислите положительные стороны хорошо организованной команды.

## 3. Реферат

Темы 9, 12

1. Показатели работы команды, оплата труда и продуктивность. Критерии деятельности команды.
2. Основные условия успешной деятельности команды. Критерии деятельности.
3. Уравнение эффективности функционирования команды.
4. Виды оплаты команд. Премияльная оплата. Команды и оплата по показателям работы.
5. Аттестация работы команды: что измеряется и кто оценивает.
6. Форма передачи информации. Влияние опыта.
7. Принятие решений и конфликты в команде.
8. Сопоставление процесса принятия решений группой и отдельным человеком. Как избежать группового мышления.
9. Как избежать проблем эскалации приверженности. Как избежать парадокса Абилина.
10. Потребность быть правым. Потребность правиться.
11. Гнет конформности. Модель рационального человека. Плюралистическое игнорирование.
12. Снижение сензитивности. Ответственность за поведение. Модель вознаграждения. Модели подходящих ролей.
13. Устранение конфликта интересов. Создание культуры честности. Типы конфликтов и эффективность работы команды. Пропорциональные и перцептивные конфликты.
14. Командная дилемма: интересы команды против интересов отдельных ее членов.
15. Опасности и ловушки демократии.
16. Стратегии, которые сводят к минимуму конкуренцию и усиливают сотрудничество.

## Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. История возникновения терминов ?Команда?, ?Командообразование?, их развитие и современная трактовка.
2. Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
3. Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
4. Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
5. Организация работы в команде. Планирование
6. Зарубежный опыт развития команд, примеры.
7. Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
8. Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
9. Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
10. Управление психологическим климатом в команде.
11. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
12. Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
13. Типы команд по уровням развития, характеристика.
14. Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика, примеры.
15. Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации
16. Цель командообразования ? развитие человеческих ресурсов.
17. Цель командообразования ? выявление неформального лидера в коллективе.
18. Цель командообразования - максимально эффективное использование персонала.

19. Определение методов формирования команды, примеры.
20. Влияние личного стиля на командные процессы.
21. Организационная культура ? составляющая командного менеджмента.
22. Построение межкомандных взаимоотношений.
23. Три уровня реализации процесса формирования команд.
24. Теории лидерства, тип лидера команды, примеры.
25. Причины распада команды, анализ распада команды.
26. Управление поведением в команде и организации
27. Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях, примеры.
28. Управление изменениями в командной работе, примеры.
29. Роль имиджа в командной работе.
30. Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды.
31. Функции лидера в успешном управлении командой в организации
32. Уровни развития команды: от группы до команды, характеристика отличий.
33. Классификация ролей в команде, их значимость для команды.
34. Характеристика 9 принципов формирования команды.
35. Преимущества и сложности (недостатки) в организации команд.
36. Самоуправляемые команды в организационной структуре.
37. Культура в организации команды.
38. Характеристика основных стадий формирования команды.
39. Факторы командной работы и их влияние на успешную деятельность команды.
40. Меры укрепления и разрушения сплоченности команд, примеры.
41. Требования к управляющим и подчиненным в команде.
42. Функции руководителя и психологические типы в команде.
43. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.
44. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
45. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация, примеры.
46. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.
47. Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.
48. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
49. Основные характеристики корпоративной культуры по уровням.
50. Общая характеристика команды как малой группы.

#### **6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
<b>Семестр 5</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	15

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	2	20
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	15
<b>Экзамен</b>	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
<b>Семестр 6</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	15
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	2	20
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	15
<b>Зачет</b>	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
<b>Семестр 7</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	15
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	2	20

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	15
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

### 7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Пси-фактор. Центр практической психологии - <http://psyfactor.org/>

Психология пути современного лидера - <http://liderway.ru/>

электронно-библиотечная система - <http://znanium.com/catalog.pphp?item=booksearch&code=.Лидерство&page=1>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Согласно тематическому плану дисциплины должны быть изучены все лекционные материалы. После изучения новой темы следует проводить промежуточный контроль качества усвоения лекционного материала. В рамках лекции должны быть применены интерактивные методы обучения способствующие установлению обратной связи между студентом и преподавателем. Лекционный материал может быть скорректирован в зависимости от актуализации знаний и отзывов слушателей.
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Практические занятия должны быть логически связаны с лекционным материалом и закреплять усвоенные знания у студентов

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	<p>Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем. В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постановка проблемы;</li> <li>- варианты решения;</li> <li>- аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.</li> </ul> <p>На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу.</p>
устный опрос	<p>Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.</p>
письменная работа	<p>Письменная работа считается допуском к сдаче экзамена. Во время защиты студент должен ответить на все вопросы и замечания руководителя, продемонстрировать знание изученного вопроса, свободное владение всеми источниками информации, использованными для ее написания, и своими знаниями подтвердить самостоятельность выполнения контрольной работы</p> <p>Оценка зачтено выставляется в том случае, если студент ответит на вопросы и продемонстрирует владение всеми источниками информации.</p> <p>Оценка не зачтено выставляется в том случае, если студент затрудняется в ответах на вопросы.</p>
реферат	<p>При написании рефератов в материале следует выделить небольшое количество (не более 5) заинтересовавших Вас проблем и сгруппировать материал вокруг них. Следует добиваться чёткого разграничения отдельных проблем и выделения их частных моментов. Желательно формировать темы рефератов обладающие актуальностью и оригинальностью.</p>
экзамен	<p>Для экзамена необходимо следующее: экзаменационные вопросы; материалы курса; ваши КР; ваши записи; ваш преподаватель; ваша учебная группа; учебные занятия.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Используйте экзаменационные вопросы. Это даст Вам верное представление о том, что нужно ожидать на экзамене. Попрактикуйтесь в написании ответов на вопросы, стараясь уложиться в отведённое время, но при этом имейте под руками материалы курса, чтобы проверить Вашу память на относящиеся к делу идеи и концепции.</li> <li>2. Используйте материалы курса. У Вас будут хорошие шансы сдать экзамен успешно, если Вы используете материалы курса в Ваших ответах на экзаменационные вопросы. Просмотрите все книги. Сделайте свежие записи. Выпишите некоторые ключевые слова, имена, методы и повесьте на видном месте. Постарайтесь бегло просмотреть основные идеи курса, когда у Вас появится некоторое время для обдумывания. Найдите цели и выводы в каждом разделе - они обычно содержат основные результаты и составят основу для экзаменационных вопросов.</li> <li>3. Прибегните к помощи Вашего преподавателя и других студентов Вашей группы.</li> <li>4. Используйте лекции и учебные занятия для подготовки к экзамену.</li> </ol>
зачет	<p>Зачет в письменной форме проводится по билетам/тестам, охватывающим весь пройденный по данной теме материал. По окончании ответа преподаватель может задать обучающемуся дополнительные и уточняющие вопросы. На подготовку к ответу по вопросам билета/теста обучающемуся дается 30 минут с момента получения им билета/теста. Результаты зачета объявляются обучающемуся после проверки ответов.</p>

#### 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

#### 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" и профилю подготовки "Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении".

*Приложение 2  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.В.ОД.4 Лидерство и управление командой, этика  
государственной и муниципальной службы*

**Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Направление подготовки: 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

**Основная литература:**

1.Эффективное лидерство / О.В. Евтихов. - Краснояр.: СибГАУ, 2012. - 132 с.: 60x90 1/16

<http://znanium.com/bookread2.php?book=536762>

2.Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Кови С., - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 88 с.: ISBN 978-5-9614-4773-6 - Режим

доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=923774>

3.Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.:Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 -

Режим доступа:<http://znanium.com/bookread2.php?book=415303>

4.Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 279 с.: 60x90 1/16

ISBN 978-5-9614-4582-4 <http://znanium.com/bookread2.php?book=917619>

**Дополнительная литература:**

1.Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э., - 9-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 301 с.: ISBN 978-5-9614-5607-3

<http://znanium.com/bookread2.php?book=926931>

2.Лидерство / Шалунова М. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 224 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5583-0 <http://znanium.com/bookread2.php?book=610310>

3. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 254 с.: ISBN 978-5-9614-5175-7 <http://znanium.com/bookread2.php?book=914152>

4.Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 238 с.: 60x90 1/16 ISBN 5-9268-0585-6 <http://znanium.com/bookread2.php?book=529467>

5.Лидерство, основанное на принципах / Кови С., - 7-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 302 с.: ISBN 978-5-9614-5052-1 <http://znanium.com/bookread2.php?book=914153>



*Приложение 3  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.В.ОД.4 Лидерство и управление командой, этика  
государственной и муниципальной службы*

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки: Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.