



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Г.Е. Абрамзон

01.02.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И СТРАТЕГИЕЙ ЛИДЕРСТВА***

Направление подготовки (специальность)  
39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль/специализация) программы  
Организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
очная

|                     |   |
|---------------------|---|
| Институт/ факультет | Институт гуманитарного образования                        |
| Кафедра             | Социальной работы и психолого-педагогического образования |
| Курс                | 1   |
| Семестр             | 1   |

Магнитогорск  
2022 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 80)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

26.01.2022, протокол № 7

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

01.02.2022 г. протокол № 6

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. пед. наук \_\_\_\_\_ И.В. Гурьянова

Рецензент:

зам. директора по социальным вопросам МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук \_\_\_\_\_ Н.Ю. Андрусяк



## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

усвоение обучающимися знаний о психологических аспектах строения и функционирования команды; овладение навыками анализа структуры группы, структуры власти в группе, коммуникативных процессов в группе; овладение навыками управления командой как системой и под системой организации.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Управление командой и стратегией лидерства входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Инновационное предпринимательство

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная - научно-исследовательская работа

Теория и практика управления в социальной работе

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление командой и стратегией лидерства» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  |
|----------------|---|
| УК-3           | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                      |
| УК-3.1         | Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели                     |
| УК-3.2         | Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам |
| УК-3.3         | Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов   |

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 18,1 акад. часов;
- аудиторная – 18 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,1 акад. часов;
- самостоятельная работа – 89,9 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины  | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) |           |             | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы                       | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции        |
|--|---------|--|-----------|-------------|---------------------------------|--|---|------------------------|
|  |         | Лек.   | лаб. зан. | практ. зан. |                                 |  |   |                        |
| 1. РАЗДЕЛ ФОРМИРОВАНИЕ РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ  | I И     |  |           |             |                                 |  |   |                        |
| 1.1 Команда, ее эффективность  | 1       |  |           | 2           | 10                              | Подготовка к практическому заданию               | Опрос   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.2 Мотивация команды и распределение ролей                                    |         |  |           | 2           | 10                              | Подготовка докладов. Разработка глоссария к теме | Проверка конспекта  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.3 Развитие команды   |         |  |           | 2           | 9,9                             | Подготовка к практическому заданию               | Тест  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу   |         |  |           | 6           | 29,9                            |  |   |                        |
| 2. РАЗДЕЛ II. КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ   |         |  |           |             |                                 |  |   |                        |
| 2.1 Основы стратегического управления  | 1       |  |           | 2           | 10                              | Подготовка к практическому занятию               | Вопросы к экзамену  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.2 Разработка и реализация стратегий управления                               |         |  |           | 2           | 10                              | Разработка инструкций, рекомендаций.             | Устный опрос, конспект  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.3 Социальные конфликты в команде и управление ими                            |         |  |           | 2           | 10                              | Подготовка деловых игр                           | Тест  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу   |         |  |           | 6           | 30                              |  |   |                        |
| 3. РАЗДЕЛ III. СТРАТЕГИИ ЛИДЕРСТВА   |         |  |           |             |                                 |  |   |                        |
| 3.1 Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации | 1       |  |           | 2           | 10                              | Подготовка к практическому занятию               | Опрос, тест   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 3.2 Рольевые функции и типологические характеристики                           |         |  |           | 2           | 10                              | Подготовка к практическому занятию               | Опрос   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 3.3 Стратегия и тактика лидерства: природа, функции, методы                    |         |  |           | 2           | 10                              | Подготовка к практическому занятию               | Групповая дискуссия   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |

|                     |  |  |    |      |  |       |  |
|---------------------|--|--|----|------|--|-------|--|
| Итого по разделу    |  |  | 6  | 30   |  |       |  |
| Итого за семестр    |  |  | 18 | 89,9 |  | зачёт |  |
| Итого по дисциплине |  |  | 18 | 89,9 |  | зачет |  |

## **5 Образовательные технологии**

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 03.04.2022).

2. Евтихов, О. В. Развитие лидерского потенциала руководителя : монография / О.В. Евтихов. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 198 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/3676](http://www.dx.doi.org/10.12737/3676). - ISBN 978-5-16-009811-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1045282> (дата обращения: 03.04.2022).

### **б) Дополнительная литература:**

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721> (дата обращения: 03.04.2022).

2. Балашов, А. П. Основы менеджмента : учебное пособие / А. П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. - 288 с. - ISBN 978-5-9558-0267-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1068829> (дата обращения: 03.04.2022).

3. Гегечкори, О. Н. Менеджмент : учебное пособие / О. Н. Гегечкори. — Калининград : КГТУ, 2013. — 310 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/188076> (дата обращения: 03.04.2022).

4. Евтихов, О. В. Тренинг лидерства / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2007. - 256 с. ISBN 5-9268-0639-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/529469> (дата обращения: 03.04.2022).

### **в) Методические указания:**

1. Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

## г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

### Программное обеспечение

| Наименование ПО                          | № договора                   | Срок действия лицензии |
|--|------------------------------|------------------------|
| 7Zip                                     | свободно распространяемое ПО | бессрочно              |
| MS Office 2007 Professional              | № 135 от 17.09.2007          | бессрочно              |
| 1С Предприятия в.8 ПРОФ ВУЗ(для классов) | 10\05-КП от 14.09.2005       | бессрочно              |

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса   | Ссылка   |
|--|--|
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a> |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar)   | URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>                     |
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам                           | URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>                               |

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (доска, мультимедийный проектор, экран);

- Помещения для самостоятельной работы обучающихся (персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся ТЕМАТИКА КОНТОРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Технологии создания эффективных команд
2. Роль лидера в формировании эффективных команд
3. Лидерство и руководство в современной управленческой культуре
4. Личностные качества лидера как залог его эффективности
5. Роль самоменеджмента в формировании лидерских качеств
6. Стратегическое планирование в деятельности лидера
7. Лидерство и делегирование полномочий
8. Тайм-менеджмент в современной управленческой культуре
9. Информационные технологии тайм-менеджмента
10. Режим дня как основа личностной эффективности
11. Лидерство в студенческой среде
12. Корпоративная культура ВУЗа как основа формирования лидерских компетенций
13. Технологии влияния на людей как основа эффективного лидерства
14. Ролевой подход к формированию команд
15. Особенности национального лидерства
16. Гендерные различия феномена лидерства
17. Лидерство в малом предпринимательстве
18. Лидерство и командообразование в восточной и западной управленческой традиции
19. Роль тренингов в формировании лидерских качеств

## 20. Технологи эффективного управления командой

### **Требования к выполнению контрольной работы**

Контрольная работа выполняется в форме реферата.

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научно-исследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию.

Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы. Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе.

Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д.

Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников.

При подготовке реферата студент должен научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми работает аспирант. Для написания основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. С этой целью полезно идти от общего к частному: название и ключевые понятия теории, ее автор, когда была предложена и почему, к каким результатам привела, кем и как критиковалась, кто дополнял и развивал ее, каково современное состояние проблемы. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута.

Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

**Оформление:** Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал *полуторный*; отступ 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman; стиль Обычный. Объем работы 20 страниц. Список литературы состоит из 10-15 источников, литература за последние 5-10 лет.

### **Критерии оценки контрольной работы**

При оценке содержания реферата используются следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;

- правильность оформления работы.

### Тестовые задания по дисциплине

## РАЗДЕЛ I ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является

- а) доминирование;
- б) сотрудничество;
- в) избегание;
- г) уступчивость;
- д) компромисс.

2. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и \_\_\_\_\_ ее членов

- а) нейтральность;
- б) совместимость;
- в) толерантность;
- г) неконфликтность.

3. Группа — это ограниченная \_\_\_\_\_ общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития.

- а) размером;
- б) территорией;
- в) стереотипами;
- г) нормами.

4. Синонимом командообразования в тренерской практике является:

- а) коучинг;
- б) группирование;
- в) интервенция;
- г) тимбилдинг

5. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать:

- а) высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми;
- б) высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией;
- в) крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования;
- г) высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется.

6. Власть — это:

- а) возможность влиять на других;
- б) специфическое воздействие на подчиненных;
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
- г) любое влияние на людей.

7. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):

- а) она дает стимулы для качественного выполнения работ;
- б) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;
- в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
- г) ситуация может быть признана кризисной.

8. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):

- а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;
- б) исполнитель верит, что руководитель может наказывать;

в) решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным;

г) руководитель обладает специальными знаниями.

9. Власть — это:

а) целенаправленное использование потенциала другого человека;

б) использование силы воли руководителя;

в) использование амбиций.

10. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

а) диктаторской;

б) экспертной;

в) принудительной;

г) харизматической.

11. Тип управленческой команды определяется:

а) особенностями лидера;

б) культурой группы;

в) типом организационной структуры.

12. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

а) групповое табу;

б) моббинг;

в) самоизоляция.

13. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

а) коллективистическое самосознание;

б) групповая идентичность;

в) групповая сплоченность.

14. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

а) моббинг;

б) групповой ритуал;

в) социальная леность;

г) внешний локус контроля.

16. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

а) знакомство;

б) позиционирование;

в) рефлексия.

17. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

а) комплектование команды;

б) формирование общего видения;

в) знакомство.

18. Деловая репутация организации представляет собой:

а) способность справляться с более сложными и масштабными проблемами;

б) систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их организационное поведение;

в) устойчивое мнение о качествах и достоинствах организации в деловом мире или определенном сегменте рынка.

19. Адаптация — этап развития команды, на котором:

а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;

б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;

в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

20. Групповая динамика — это:

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

## РАЗДЕЛ II КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Команда — это:

- а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

2. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- г) необходимые профессиональные знания.

3. Под границами контроля в управлении следует понимать:

- а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
- б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
- в) количество функций, выполняемых руководителем;
- г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

4. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:

- а) увеличиваются;
- б) не изменяются;
- в) снижаются;
- г) резко возрастают.

5. Организационная культура включает в себя:

а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.

б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;

в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.

6. К менеджерам среднего звена относятся:

- а) инспектор, руководитель отдела, руководитель подразделения;
- б) вице-президент, директор завода, главный бухгалтер;
- в) функциональный вице-президент, коммерческий директор, директор производства.

7. Основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач руководители:

- а) всех уровней;
- б) среднего уровня;
- в) высшего уровня;
- г) низового уровня.

8. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- д) спешки.

9. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единomyслие;

- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

10. Чрезмерное число подчиненных опасно:

- а) потерей управляемости коллектива;
- б) разрастанием бюрократического аппарата;
- в) дублированием усилий;
- г) все перечисленное.

11. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

12. Производительность — это *(выберите несколько вариантов ответа)*:

- а) достижение высоких количественных и качественных результатов с одновременным регулированием исходных факторов производства;
- б) показатель эффективности использования трудовых ресурсов;
- в) характеристика использования трудовых ресурсов; измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности.

13. Жизненный цикл организации — это:

- а) совокупная длительность процессов создания и использования продукта определенного вида от исследования возможности его производства до прекращения использования;
- б) продолжительность времени от момента зарождения инвестиционной идеи до момента ее полной реализации или ликвидации объекта;
- в) совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение.

14. Объект управления — это:

- а) управляемое звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы;
- б) управляющее звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы.

15. Основной целью управления изменениями в организации является:

- а) своевременное обеспечение организации персоналом требуемого качества и в необходимом количестве;
- б) расширение прав и возможностей сотрудников принять и поддержать изменения в их текущем бизнес окружении;
- в) удовлетворение потребительского спроса и эффективная переработка ресурсов.

16. Поведенческий маркетинг представляет собой:

- а) изучение рынка поведения производителей и контрагентов исходя из выработанной в организации стратегии развития и в соответствии с моделями поведения сотрудников;
- б) изучение рынка товаров и услуг, спроса и предложения, поведения потребителей, рыночной конъюнктуры, динамики цен с целью лучшего продвижения своих товаров;
- в) процесс планирования и реализации различных маркетинговых мероприятий, которые подчинены достижению поставленных перед компанией (фирмой, организацией, бизнес-структурой) целей.

17. Кадровый резерв — это:

- а) специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами;
- б) группа работников: потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку;
- в) руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами работы.

18. Карьера — это:

- а) форма гарантированной занятости;

- б) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти.

### РАЗДЕЛ III. СТРАТЕГИИ ЛИДЕРСВА

1. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

2. Лидер должен обладать следующими основными чертами:

- а) способность определить место себя и принять корректирующие меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) быть общительным;
- г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

3. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:

- а) функции управления;
- б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
- в) прямых связей с работником;
- г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя.

4. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:

- а) способам решения конфликтов;
- б) деловой репутации сотрудника организации;
- в) имиджу организации;
- г) производительности труда работников.

5. Формальные лидеры:

- а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;
- б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;
- в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

6. Информацию в организации руководители среднего звена получают с помощью:

- а) личного эксперимента;
- б) личного участия в заседаниях;
- в) личного проведения тест-исследования;
- г) личного контроля затрат на производство продукции.

7. Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях (*выберите несколько вариантов ответа*):

- а) консервативность работников;
- б) недостаток ресурсов для осуществления изменений;
- в) неправильная последовательность организационных действий;
- г) наличие прогрессивной системы мотивации.

8. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:

- а) «самоменеджмент»;
- б) «повышение квалификации»;
- в) «маркетинг личности»;

г) «деловая карьера».

9. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:

- а) организатора;
- б) администратора.

10. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

11. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

12. Система служебно-профессионального продвижения персонала представляет собой:

- а) последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека;
- б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- в) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях.

13. Определите правильную последовательность этапов целенаправленного формирования имиджа:

- а) анализ уже сформировавшегося имиджа; выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем;
- б) выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем; анализ уже сформировавшегося имиджа;
- в) определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных; составление и реализация программы работы с имиджем; выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; анализ уже сформировавшегося имиджа.

14. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- а) организаторы;
- б) генераторы идей;
- в) мотиваторы;
- г) гармонизаторы.

15. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) смешанный.

16. Синоним «авторитарному» стилю –

- а) директивный;
- б) коллегиальный;
- в) формальный;
- г) анархический.

17. Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

- 1) Рыба гниет с головы.
- 2) И вашим, и нашим.
- 3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- 4) Делу время, потехе час.

18. Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенций  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
| УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |   |   |
| УК-3.1   | Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие о лидере и лидерстве.</li> <li>2. Принципы управления командой.</li> <li>3. Составляющие элементы лидерства</li> <li>4. Типы лидерства.</li> <li>5. Основные сферы профессиональной деятельности командной формы работы.</li> <li>6. Теория лидерских черт.</li> <li>7. Функции лидера</li> <li>8. Специфика производственных команд.</li> <li>9. Поведенческий подход к лидерству.</li> <li>10. Ситуационные теории лидерства модель "путь - цель".</li> <li>11. Харизматические подходы к лидерству</li> <li>12. Личностные аспекты лидерства</li> <li>13. Трансформационное лидерство</li> <li>14. Влияние психологических установок на лидерство</li> <li>15. Формирование команды.</li> <li>16. Ситуационная модель принятия решения</li> <li>17. Пути командообразования</li> <li>18. Модель ситуационного лидерства.</li> <li>19. Концепция заменителей лидерства.</li> <li>20. Этапы формирования команды.</li> <li>21. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.</li> <li>22. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.</li> <li>23. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.</li> <li>24. Командные цели. Частные форма командной работы.</li> <li>25. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.</li> <li>26. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).</li> </ol> |

|         |  |  |
|---------|--|--|
|         |  | <p>27. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.</p> <p>28. Эффективные совещания команды.</p> <p>29. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.</p> <p>30. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.</p> <p>31. Ролевая диагностика в ходе командного развития.</p> <p>32. Блокирующие модели поведения в команде.</p> <p>33. Процедура принятия решений в команде.</p> <p>34. Трудности в процессе принятия решения.</p> <p>35. Принципы процесса принятия решения.</p> <p>36. Потенциальные возможности командного развития.</p> <p>37. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.</p> <p>38. Общие условия для работы по командному развитию.</p> <p>39. Поведение в случае сопротивления командному развитию.</p> <p>40. Команды в кризисе.</p>   |
| УК-3.2  | <p>Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам</p> | <p style="text-align: center;">Кейсы</p> <p>Ситуация 1: Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них.</p> <p>Ваши действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ничего не делать;</li> <li>• сделать сотруднику замечание;</li> <li>• вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы;</li> <li>• потребовать профессионального подхода от сотрудников в электронном письме.</li> </ul> <p>Ситуация 2: Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте.</p> <p>Как поступить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;</li> <li>• сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;</li> <li>• сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил.</li> </ul> |
| УК-3.3: | <p>Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p>   | <p>Организация и проведения совещаний; мозговых штурмов; обсуждение кризисных ситуаций</p>   |