



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Волжский политехнический институт
(филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Волгоградский государственный технический университет»

Инженерно-экономический факультет

УТВЕРЖДЕНО

Инженерно-экономический факультет
Декан Коваженков М.А.
30.08.2023 г.

Руководство и лидерство

рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Закреплена за кафедрой **Экономика и менеджмент**

Учебный план 38.03.02 Менеджмент

Профиль **Управление человеческими ресурсами предприятия**

Квалификация **бакалавр**

Срок обучения **4 года**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах: зачеты 5

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	5(3.1)		Итого	
	УП	ПП	УП	ПП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	96	96	96	96
Часы на контроль	0	0	0	0
Практическая подготовка	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	144	144	0	0

ЛИСТ ОДОБРЕНИЯ И СОГЛАСОВАНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Разработчик(и) программы:

доцент, к.э.н., Гаврилова Оксана Александровна

Рецензент(ы):
(при наличии)

Рабочая программа дисциплины (модуля, практики)

Руководство и лидерство

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

Профиль: Управление человеческими ресурсами предприятия

утвержденного учёным советом вуза от 31.05.2023 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры:

Экономика и менеджмент

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Водопьянова Наталья Александровна

СОГЛАСОВАНО:

Инженерно-экономический факультет

Председатель НМС факультета Коваженков М.А.

Протокол заседания НМС факультета № 1 от 30.08.2023 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля, практики) актуализирована

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ). ВИД, ТИП ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА (ФОРМЫ) ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ.
получение систематизированного представления о современных научных подходах к изучению проблем руководства и лидерства, овладение базовыми навыками руководства и лидерства в отношении сотрудников.
Дисциплина "Руководство и лидерство" ориентирована на формирование знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения следующих обобщенных трудовых функций профессиональных стандартов: 07.003 "Специалист по управлению персоналом", (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н); 40.033 "Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 № 609н)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.03
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Основы психологии и социологии труда
2.1.2	Профессиональный психологический отбор персонала
2.1.3	Трудовое право
2.1.4	Управление персоналом
2.1.5	Теория организации и организационное поведение
2.1.6	Безопасность жизнедеятельности
2.1.7	Теория менеджмента
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)
2.2.2	Корпоративная социальная ответственность
2.2.3	Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.2.4	Управление конфликтами
2.2.5	Этика деловых отношений
2.2.6	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.7	Коммуникации в профессиональной деятельности
2.2.8	Производственная практика (преддипломная практика)
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)	
ПК-7.1: Знает процессы групповой динамики и принципы формирования команды; приемы и техники общения для достижения общих целей коллектива	
:	
Результаты обучения: обучающийся знает правила формирования команды и работы в ней; умеет взаимодействовать с работниками с разными психофизиологическими и психологическими особенностями; владеет навыками формирования команды при организации групповой работы	
ПК-7.2: Умеет строить межличностные отношения и организовать работу в коллективе с учетом социально-культурных особенностей отдельных членов коллектива	
:	
Результаты обучения: обучающийся знает особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами; умеет строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы; владеет навыками работы в коллективе с учётом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	
ПК-7.3: Владеет навыками эффективной организации групповой работы и навыками формирования и поддержания эффективной организационной культуры	
:	
Результаты обучения: обучающийся знает процессы групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы; умеет эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; владеет навыками продуктивного взаимодействия на основе процессов групповой динамики и организации командной работы, формирования благоприятной организационной культуры	
УК-3.1: Знать: приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы социальной конфликтологии; технологии межличностной и групповой коммуникации.	

:
<p>Результаты обучения: обучающийся знает виды и формы деловых коммуникаций, структуру деловой коммуникации, функции и принципы деловой коммуникации, основные принципы этики деловых отношений; основные понятия и методы конфликтологии, особенности конфликтов в команде, типы и функции конфликтов, структурные и динамические особенности функционирования профессионального коллектива, типы личностей и их проявление в процессе коммуникации, слагаемые имиджа делового человека ; особенности вербальной и невербальной коммуникации, систему документации и культуру оформления документов; соотношение понятий «коммуникация» и «общение», основы публичных выступлений; умеет грамотно доносить свои мысли до публики, выстраивать собственную линию поведения в конфликтных ситуациях, применять правила и нормы социального взаимодействия в межличностной и групповой коммуникации; владеет технологией построения публичного выступления, практическими навыками управления конфликтами, приемами защиты в межличностной коммуникации, принципами эффективности деловой коммуникации</p>
<p>УК-3.2: Уметь: устанавливать эффективное командное взаимодействие и сотрудничество; соблюдать этические принципы работы в команде; разрабатывать мероприятия, способствующие личностному, образовательному и профессиональному росту.</p>
:
<p>Результаты обучения: обучающийся знает этикет установления контакта, последовательность этапов установления межличностного контакта; основы и нормы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития, сущность командных и личных интересов и особенности их согласования, виды барьеров в коммуникации; умеет коммуницировать в команде на основе стратегии сотрудничества, выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды, анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, организовать свою деятельность в профессиональном коллективе, преодолевать коммуникационные барьеры; владеет способностью определять и реализовывать свою роль в команде для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения и интересы участников при взаимодействии внутри команды, нести личную ответственность за результат своей работы в команде, навыками планирования и осуществления своей деятельности внутри команды, навыками публичных выступлений</p>
<p>УК-3.3: Владеть: методами и приемами социального взаимодействия и командной работы.</p>
:
<p>Результаты обучения: обучающийся знает правила, нормы и принципы социального взаимодействия и командной работы, методы определения типов личности, пути формирования команды и этапы командообразования, особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе - критерии оценки идей, информации, знаний и опыта в процессе социального взаимодействия, особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует обучающийся, учитывает их в своей деятельности, достоинства и недостатки моделей социального взаимодействия, блокирующие модели поведения в команде; умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт в командном взаимодействии, соблюдать этикет межличностного взаимодействия в команде, выявлять индивидуальные особенности и таланты членов команды, транслировать свои знания и умения внутри команды, своевременно реагировать на критические моменты в процессе социального взаимодействия, применять принципы социального взаимодействия, фиксировать проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования, использовать наиболее эффективные средства осуществления социального взаимодействия и работы в команде, управлять взаимоотношениями в процессе социального взаимодействия; владеет практическими навыками установления прочных деловых контактов и завоевания доверия, способностью выстраивать продуктивное взаимодействие в команде, способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе, этикетом межличностного взаимодействия в команде, способностью планировать последовательность этапов для достижения заданного результата, навыками саморегуляции и тренинговыми упражнениями, направленными на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования, типологией комплектования групп на основе типа личности</p>
<p>УК-9.1: Знать: общие правила и принципы инклюзивного взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
:
<p>Результаты обучения: обучающийся знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья; владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.</p>
<p>УК-9.2: Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
:
<p>Результаты обучения: обучающийся знает сущность инклюзивного подхода в социальной и профессиональной сферах; участвует в инклюзивном взаимодействии; владеет навыками инклюзивной культуры и коммуникации</p>
<p>УК-9.3: Владеть: основными навыками и приемами инклюзивного взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>

:					
Результаты обучения: обучающийся знает основы социализации, социальной и профессиональной адаптации лиц с инвалидностью; умеет взаимодействовать с инвалидами и лицами ОВЗ, с учётом специфики инвалидности; владеет навыками толерантного и эффективного общения при взаимодействии с лицами с ОВЗ и инвалидностью					
4. СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Форма контроля (Наименование оценочного средства)
	Раздел 1. Основные научно-практические концепции в области лидерства				
1.1	Эволюция взглядов на лидерство и руководство. Теория великих людей, Т.Карлейл, Г.Спенсер. Харизматическое лидерство. Теория черт Г.Олпорт, Р.Кеттел, С.Заккаро. «Большая пятерка» качеств-предикторов, негативные предикторы. Теория обстоятельств: Г.Морган, Ф.Фидлер, Р.Хоуз и теория «Пути и цели», концепция Танненбаума-Шмидта, теория Врума-Йеттона, ситуационное лидерство К.Бланшара, модель Р.Блейка и Дж.Моутон Бихевиористические теории: эксперименты университетов Огайо и Мичигана. Транзакционное и трансформационное лидерство, Б.Басс. /Лек/	5	4	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	К,З
1.2	Основные научно-практические концепции в области лидерства /Пр/	5	8	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
	Раздел 2. Основные навыки руководителя				
2.1	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. /Лек/	5	4	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	К,З
2.2	Основные навыки руководителя /Пр/	5	8	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
	Раздел 3. Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве.				

3.1	Эмоциональный интеллект руководителя как основа его влияния на подчиненных и работоспособность всего коллектива. Виды реакций человека на стрессовую ситуацию, причины профессионального выгорания руководителей и подчиненных. Стадии развития реакции на стресс: на каком этапе нужно начинать «бороться» со стрессом? Как научиться фокусировать внимание на содержании проблемы, а не на ее эмоциональной окраске (прием джиу-джитсу). Переформатирование собственных психологических установок и установок подчиненных, ведущих к эмоциональному выгоранию, на более адаптивные. Способы быстрого восстановления работоспособности после стрессовых ситуаций, методики эффективной саморегуляции. /Лек/	5	4	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	К,З
3.2	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве. /Пр/	5	8	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
Раздел 4. Формирование организационного климата высокой результативности.					
4.1	Исследование Хэй Груп (Hay Group), определение организационного климата. Параметры организационного климата, типы организационного климата. Стили лидерства: директивный, авторитетный, товарищеский, наставнический, эталонный, развивающий (коучинговый) и их влияние на организационный климат. /Лек/	5	4	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	К,З
4.2	Формирование организационного климата высокой результативности. /Пр/	5	8	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
Раздел 5. Самостоятельная работа обучающихся					
5.1	Выполнение самостоятельных заданий на практических занятиях /Ср/	5	30	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
5.2	Подготовка к аудиторным занятиям и выполнение соответствующих заданий /Ср/	5	30	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	Ко,З
5.3	Выполнение контрольной работы /Ср/	5	36	УК-3.1 УК-9.1 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3 УК-3.2 УК-3.3 УК-9.2 УК-9.3	К,З

Примечание. Формы контроля: Эк – экзамен, К- контрольная работа, Ко- контрольный опрос, Сз- семестровое задание, З-зачет, ОП -отчет по практике.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства планируемых результатов обучения представлены в виде фондов оценочных средств (ФОС), разработанных в соответствии с локальным нормативным актом университета. ФОС может быть представлен в Приложении к рабочей программе.

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины:

Фонд оценочных средств по дисциплине является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения образовательной программы высшего образования. Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов и методов их использования, предназначенных для измерения уровня сформированности, закрепленных за дисциплиной, компетенций у студентов, и уровня достижения студентами установленных результатов освоения дисциплины. Фонд оценочных средств представлен в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины.

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации

1. Какие подходы с точки зрения лидерства / менеджмента, более всего и менее всего соответствуют вашей личности. Поясните свой ответ.

2. Опишите самого эффективного лидера из известных вам. Каким образом этот человек приобрел навыки лидера?

3. Почему, по вашему мнению, лишь немногим людям с успехом удается сочетать функции менеджера и лидера? Можно ли утверждать, что человек способен одновременно играть обе эти роли?

4. Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным?

5. Лидерство более связано с людьми, чем менеджмент. Согласны ли вы с этим утверждением?

6. Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?

7. Чем отличаются друг от друга теории личностных качеств и теории поведения?

8. Вы предпочли бы работать с лидером «внимательного» или «иницирующего» стиля поведения? Объясните свою точку зрения.

9. Согласно концепции вертикальных диадных связей, члены группы по-разному реагируют на лидера. Если это так, какой совет вы бы дали лидеру по поводу ориентации на людей и на задания?

10. Как вы относитесь к тому утверждению, что лидер должен налаживать индивидуальные отношения с каждым подчиненным? Каковы преимущества и недостатки этого подхода?

11. Чем отличаются друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана?

12. Что общего в авторитетном и наставническом стиле?

13. Является ли лидерство обязательным атрибутом успешной команды? Объясните свой ответ.

14. Опишите типы потребностей, которые имеет персонал организаций.

15. Чем обусловлена приемлемость использования теории X и Y Мак-Грегора?

16. Что происходит с удовлетворяемой потребностью? Поясните, что обозначает иерархичность потребностей по Маслоу.

17. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?

18. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?

19. Как связаны между собой потребности, вознаграждения и мотивация?

20. Что такое психологический контракт и чем он отличается от трудового контракта?

21. В чем суть методов «кнута и пряника»? В каких условиях он может быть использован? Обоснуйте свой ответ.

22. Какие положения теории подкрепления и теории ожидания позволяют отнести эти концепции к методам «кнута и пряника»?

23. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?

24. Должен ли лидер помогать подчиненным повышать значение своей работы?

25. Определите разницу понятий менеджмент и лидерство.

26. Перечислите основные теоретические направления исследования феномена лидерства.

27. Теория стилей поведения Курта Левина.

28. Основные составляющие эмоционального интеллекта и их приложение к теории лидерства.

29. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон. Перечислите стили и их особенности.

30. Каковы основные составляющие теории ситуационного лидерства (К. Бланшар)?

31. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.

32. Как происходит изменение мотивации в течение жизни человека?

33. Какие недостатки и достоинства имеет социальная теория мотивации?

34. В чем суть двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга?

35. Характеристики команды.

36. Жизненный цикл команды.

37. Неформальные структуры в команде.

38. Типология ролей в команде Белбина.

39. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса

40. Перечислите классические подходы к разрешению конфликтов и их основные подходы.

В рамках освоения дисциплины «Руководство и лидерство» используются следующие критерии оценивания знаний студентов по оценочным средствам:

Студент в результате выполнения и сдачи оценочного средства может получить следующие оценки.

Отлично

Полностью и правильно выполнено, и оформлено задание.

При отчете студент дал полные и правильные ответы на 90-100% задаваемых вопросов по теме работы.

Хорошо

Полностью и с небольшими неточностями выполнено и оформлено задание.

При отчёте студент дал не полные и с небольшими ошибками ответы на все задаваемые вопросы по теме работы или доля правильных ответов составила 70 – 89%.

Удовлетворительно

Не полностью и с ошибками выполнено и оформлено задание.

При отчёте студент дал не полные ответы и не на все задаваемые вопросы по теме работы. Доля правильных ответов составила 50 – 69%.

Неудовлетворительно

Студент не выполнил задание. Доля правильных ответов составила менее 50%.

Оценивание компетенций при изучении дисциплины «Руководство и лидерство»

Исходя из 100-балльной (пятибалльной) системы оценивания системы оценки успеваемости студентов, в ходе освоения изучаемой дисциплины студент получает итоговую оценку, по которой оценивается уровень освоения компетенций.

90-100 баллов (отлично) повышенный уровень

Студент демонстрирует сформированность компетенций на повышенном уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями и навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

76-89 баллов (хорошо) базовый уровень

Студент демонстрирует сформированность дисциплинарной компетенций на базовом уровне: основные знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний, умений и навыков на новые, нестандартные ситуации.

61-75 баллов (удовлетворительно) пороговый уровень

Студент демонстрирует сформированность компетенций на пороговом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и навыками при их переносе на новые ситуации

0-60 баллов (неудовлетворительно) уровень освоения компетенций ниже порогового

Компетенции не сформированы. Проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.

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

6.1. Рекомендуемая литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство,	Электронный адрес
Л.1	Яшин, С. Н. [и др.] ; под ред. С. Н. Яшина	Самоменеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие - https://book.ru/book/942515	Москва : КноРус, 2022	https://book.ru/book/942515
Л.2	Семенова, В.В., Кошель, И.С.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник - https://book.ru/book/940543	Москва : Русайнс, 2021	https://book.ru/book/940543
Л.3	Чегринцова, С. В.	Лидерство и командообразование в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие - https://e.lanbook.com/book/165733	Тверь : ТвГУ, 2020	https://e.lanbook.com/book/165733
Л.4	Валишин, Е.Н., Иванова, И.А., Пуляева, В.Н.	Лидерство и управление проектной командой [Электронный ресурс]: учебник - https://book.ru/book/951083	М.: КноРус, 2024	https://book.ru/book/951083
Л.5	Зотов, В.В., Петросян, А.Д.	Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]: учебное пособие - https://book.ru/book/951444	М.: Русайнс, 2024	https://book.ru/book/951444

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронная библиотечная система "Лань"
Э2	Электронно-библиотечная система book.ru
Э3	Электронно-библиотечная система ВолгГУ

6.3 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Программное обеспечение общего назначения. Операционные системы: MS Windows XP Pro Подписка Microsoft Imagine Premium ID df8605e9-c758-42d6-a856-ae0ba9714cc4 Договор № 50/2018 от 21.09.2018 года (подписка на 2018-2021годы)
6.3.1.2	MS Office 2003: Лицензия №41449069 от 25.04.2007 года Лицензия №43112069 от 07.12.2006 года
6.3.1.3	Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

6.4 Перечень информационных справочных систем и электронных библиотечных систем (ЭБС)

6.3.2.1	Информационно-справочная система Консультант-Плюс http://www.consultant.ru/online/ (Договор о сотрудничестве от 01.03.2004 года)
6.3.2.2	Информационно-справочная система Гарант. http://www.garant.ru (Договор о взаимном сотрудничестве №43/35/2001С от 05.03.2001 года бессрочный)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ) /ОБОРУДОВАНИЕ	
7.1	ВПИ (филиал) ВолгГТУ располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным и санитарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом по дисциплине.
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.
7.3	При проведении лекционных и практических занятий используется презентационное оборудование (плазменная панель/проектор, ноутбук/компьютер) и комплект презентаций, обеспечивающий тематические иллюстрации по темам рабочей программы дисциплины.
7.4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
7.5	Электронно-библиотечная система ВПИ (филиал) ВолгГТУ обеспечивает возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории ВПИ (филиал) ВолгГТУ, так и вне его.
7.6	Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения для студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ при освоении дисциплины осуществляется исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения программы курса, а также с учетом их индивидуальных возможностей.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ, ПРАКТИКИ)	
<p>Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины:</p> <p>Важным условием успешного освоения дисциплины является создание студентом системы правильной организации своего труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями, умениями и навыками.</p> <p>Методические указания к лекционным занятиям:</p> <p>Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).</p> <p>Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо также выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.</p> <p>Работу над конспектом следует начинать с его доработки, желательно в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополняя и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <p>Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к семинарским и практическим занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.</p> <p>Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные</p>	

положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа: - организационный; - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу; - подбор рекомендованной литературы; - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в процессе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу).

Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям заблаговременно, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Методические указания к контрольной работе:

Контрольная работа – один из видов самостоятельной работы студентов, направленный на выявление уровня усвоения учебного материала. Контрольная работа является документом, выступающим особой формой отчетности по самостоятельной работе студента в процессе изучения курса, представляет собой итог самостоятельного изучения студентом дисциплины. Написанию контрольной работы предшествует большая самостоятельная работа по изучению учебной, специальной научной литературы. Она позволяет студенту овладеть комплексом основных навыков и приемов анализа, обобщения, классификации полученной информации, которая поможет в дальнейшей профессиональной деятельности. При написании работы обязательны цитирование, ссылки на источники и статистические данные.

Содержание контрольной работы студента определяется учебной программой дисциплины, фондом оценочных средств, методическими материалами, которые представлены в ЭИОС института.

Рекомендации по работе с литературой:

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов, в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы. Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине:

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- 1) внимательно изучить перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- 2) внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- 3) составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Освоение дисциплины студентами-инвалидами и студентами с ОВЗ.

Освоение дисциплины студентами-инвалидами и студентами с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Например, для слабослышащих студентов эффективна практика опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с лекционным материалом и обращают внимание на незнакомые и непонятные слова и фрагменты. Такой вариант организации работы позволяет студентам лучше ориентироваться в потоке новой информации, заранее обратить внимание на сложные моменты.

При лекционной форме занятий слабовидящим рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры как способ конспектирования во время занятий.

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.