Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра управления, сервиса и туризма

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.03.30 Развитие лидерского потенциала руководителя

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 - Экономика

Профиль/направленность/специализация: Финансы и кредит

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2023

Тамбов, 2026

Автор программы:
Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 - Экономика (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 954).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры управления, сервиса и туризма «13» сентября 2024 г. Протокол № 2

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 14

3. Объем и содержание дисциплины…… 15

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 19

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 33

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 35

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 37

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- аналитический
- финансовый

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 08 Финансы и экономика (в сферах: исследований, анализа и прогнозирования социально-экономических процессов и явлений на микроуровне и макроуровне в экспертно-аналитических службах (центрах экономического анализа, правительственном секторе, общественных организациях); производства продукции и услуг, включая анализ спроса на продукцию и услуги, и оценку их текущего и перспективного предложения, продвижение продукции и услуг на рынок, планирование и обслуживание финансовых потоков, связанных с производственной деятельностью; кредитования; страхования, включая пенсионное и социальное; операций на финансовых рынках, включая управление финансовыми рисками; внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита, финансового консультирования; консалтинга)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Проектирует траекторию своего профессионального роста и личностного развития, расширяет свой профессиональный кругозор: приобретает и использует на практике базовые знания, умения и навыки из различных сфер профессиональной деятельности, в том числе в области управления поведением и взаимодействием людей путем эффективного использования лидерских качеств, стилей, методов влияния

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения													
		Очная (семестр)							Очно-заочная (семестр)						
		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1	Адаптивная физическая культура в санаторно-курортной системе		+							+					

2	Адаптивная физическая культура в системе здравоохранения			+							+				
3	Адаптивная физическая культура в системе образования				+							+			
4	Аналитическое чтение			+							+				
5	Бизнес-планирование в АльтИнвест				+							+			
6	Биология развития человека в норме и патологии				+							+			
7	Брендинг				+							+			
8	Бухгалтерский учет в кредитных организациях					+							+		
9	B2B-маркетинг: аналитика и результативное управление						+							+	
10	Введение в звукорежиссуру		+							+					
11	Введение в проектную деятельность		+							+					
12	Введение в психологию кризисных состояний и отклоняющегося поведения		+							+					
13	Виды, методы и технологии в профайлинге			+							+				
14	Вожатский практикум				+							+			
15	Восстановление истории семьи по открытым информационным базам данных				+							+			
16	Генетика человека		+							+					
17	Геополитика и политическая география		+							+					
18	Двигательный режим (инструктор по физической культуре)				+							+			
19	Девальвация нормы психического и личностного развития: причины и последствия				+							+			

20	Демографические и миграционные процессы			+							+				
21	Диагностика и психологические технологии профилактики отклоняющегося поведения				+							+			
22	Документирование деятельности кадровой службы			+							+				
23	Документирование трудовых отношений				+							+			
24	Запись голоса и инструментов в студии звукозаписи			+							+				
25	Зарубежная литература и вызовы современности				+							+			
26	Здоровье-формирующие технологии в образовательной среде		+							+					
27	Игровые технологии			+							+				
28	Институт семьи в современном обществе		+							+					
29	Интернет-аналитика – основа продвижения современного предприятия			+							+				
30	Как любить ребенка: эмоциональный компонент родительского отношения			+							+				
31	Коммуникация и коммуникативная компетентность		+							+					
32	Комплаенс в системе обеспечения безопасности бизнеса				+							+			
33	Комплексная экономическая безопасность бизнеса			+							+				
34	Контроль за исполнением ремонтов в многоквартирных домах			+							+				

35	Коучинг эффективного общения. Техники развития эмоционального интеллекта			+							+				
36	Кредитование физических лиц		+							+					
37	Критический инструментарий для принятия решений и аргументация				+							+			
38	Культивирование микроорганизмов				+							+			
39	Лингвистическая экспертиза спорных текстов				+							+			
40	Литература русского зарубежья			+							+				
41	Личное планирование и управление рабочим временем			+							+				
42	Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем			+							+				
43	Методика организаций массовых туристских мероприятий: соревнования, слеты, походы				+							+			
44	Методика организаций экскурсий и экскурсионных туров			+							+				
45	Методика составления родословной			+							+				
46	Методы анализа информационных потребностей посетителей сайта							+							+
47	Методы изучения повседневности		+							+					
48	Методы изучения семьи				+							+			
49	Механизмы протекания органических реакций			+							+				
50	Мир современного искусства: постмодернистский проект		+							+					

51	Модели электронной коммерции				+							+			
52	Моделирование инвестиционного портфеля клиента							+							+
53	Молекулярная микробиология и вирусология		+							+					
54	Молекулярно-биологические основы поведения и зависимостей		+							+					
55	Мотивация в коучинге				+							+			
56	Налогообложение бизнеса			+							+				
57	Нормы и правила современного этикета				+							+			
58	Нормы языкового общения в условиях виртуальной среды			+							+				
59	Общая физиология микроорганизмов			+							+				
60	Оперативная психодиагностика личности				+							+			
61	Организационно-правовые основы деятельности некоммерческих организаций		+							+					
62	Организация работы с детьми				+							+			
63	Организация работы с семьей			+							+				
64	Организация работы спортивного судьи по избранному виду спорта			+							+				
65	Организация развивающей предметно-пространственной среды				+							+			
66	Основные приемы эффективной работы с информацией			+							+				
67	Основы аргументации				+							+			
68	Основы биржевого дела				+							+			
69	Основы видеоблогинга				+							+			
70	Основы визуальной психодиагностики и профайлинга		+							+					

71	Основы деловой коммуникации на иностранном языке		+							+					
72	Основы конфликтологии			+							+				
73	Основы копирайтинга			+							+				
74	Основы коучинга		+							+					
75	Основы логики		+							+					
76	Основы логопедии		+							+					
77	Основы организации работы с молодежью		+							+					
78	Основы правильного питания			+							+				
79	Основы предоставления жилищно-коммунальных услуг населению		+							+					
80	Основы рекламы		+							+					
81	Основы рекреалогии		+							+					
82	Основы современных методов физического анализа вещества				+							+			
83	Основы судебной лингвистической экспертизы			+							+				
84	Основы управления документацией		+							+					
85	Основы управления персоналом		+							+					
86	Основы физиологии и гигиены детей		+							+					
87	Основы эффективного менеджмента			+							+				
88	Оценка VBM-менеджмента						+							+	
89	Оценка бренда компании							+							+
90	Оценка кредитоспособности заемщика						+							+	
91	Оценка стоимости и управление портфелем бизнеса					+							+		
92	Педагогический артистизм		+							+					
93	Педагогический дизайн технологий обучения				+							+			
94	Письменный перевод документов физических лиц			+							+				

95	Письменный перевод документов юридических лиц				+							+			
96	Поведение в публичных местах			+							+				
97	Поведение потребителей и коммуникативная политика			+							+				
98	Повседневные разговоры				+							+			
99	Познание себя через практическую психологию			+							+				
100	Познание себя через психодиагностику		+							+					
101	Понятие психологической травмы в современной психологии		+							+					
102	Посттравматическое личностное развитие: приговор или точка личностного роста			+							+				
103	Практикум по игровым технологиям				+							+			
104	Практикум по организации логопедической работы в дошкольном образовательном учреждении				+							+			
105	Проблема смысла жизни и ценности в философии			+							+				
106	Программирование на языке Python. Базовый курс		+							+					
107	Программирование на языке Python. Продвинутый курс			+							+				
108	Программирование на языке Python. Разработка веб-приложений с использованием Flask				+							+			
109	Проектный семинар			+	+	+	+				+	+	+	+	
110	Психика и мозг		+							+					
111	Психология благополучия, или психология счастливого человека				+							+			

112	Психология девиантной личности			+							+				
113	Психология детства		+							+					
114	Психология игры		+							+					
115	Психология креативности			+							+				
116	Психология критического мышления		+							+					
117	Психология молодости и зрелости				+							+			
118	Психология подросткового и юношеского возраста			+							+				
119	Психология раннего возраста			+							+				
120	Психология творческого саморазвития		+							+					
121	Психология управления персоналом			+							+				
122	Психофизиологические основы поведения и когнитивных функций			+							+				
123	Публичная служба в системе государственного и муниципального управления				+							+			
124	Родословно-биографическое краеведение		+							+					
125	Русская писательская критика XIX-XXI веков		+							+					
126	Самоменеджмент: методики и технологии				+							+			
127	Саморазвитие и актерское мастерство				+							+			
128	Сведение и мастеринг в студии звукозаписи				+							+			
129	Сегментирование рынка и изучение потребительских предпочтений					+							+		
130	Современная химия и окружающая среда		+							+					

131	Современные инструменты личной эффективности		+							+					
132	Современные информационные технологии в бизнесе					+							+		
133	Современные маркетинговые технологии		+							+					
134	Современные методы химического анализа в криминалистике				+							+			
135	Современные молекулярно-биологические и микробиологические методы в криминалистике			+							+				
136	Современные подходы к персональному менеджменту		+							+					
137	Современные экологические проблемы		+							+					
138	Создание интернет-ресурсов для бизнеса						+							+	
139	Социальные сети как коммуникационные каналы		+							+					
140	Стандартизация и управление качеством в ресторанном и гостиничном бизнесе				+							+			
141	Стартап «Art-развитие», применение методов арт-терапевтической работы в социальном проекте				+							+			
142	Стартап через социальные проекты в некоммерческой организации			+							+				
143	Стартап: идея с нуля		+							+					
144	Стартап: от идеи к MVP			+							+				
145	Стартап: практика создания собственного бизнеса				+							+			

146	Стратегии и правила безопасного инвестирования на финансовых рынках		+							+					
147	Стратегический маркетинг				+							+			
148	Страхование личности			+							+				
149	Стресс-менеджмент и эффективное взаимодействие				+							+			
150	Текст и дискурс в Интернете				+							+			
151	Теоретико-методические основы вожатской деятельности		+							+					
152	Теория и практика судейства по видам Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»				+							+			
153	Теория и практика судейства по избранному виду спорта		+							+					
154	Технологии вожатской деятельности			+							+				
155	Технологии делового общения		+							+					
156	Технологии коррекции речевых нарушений у детей дошкольного возраста			+							+				
157	Технологии медиации в разрешении конфликтных ситуаций				+							+			
158	Технологии развития высших психических функций			+							+				
159	Технологии рефлексивно-творческого саморазвития			+							+				
160	Технология и организация гостинично-ресторанного комплекса			+							+				

161	Технология и организация коммерческой деятельности торгового предприятия		+							+					
162	Тренинг «Майнд-фитнес»				+							+			
163	Управление в социальной сфере			+							+				
164	Управление общественными отношениями		+							+					
165	Управление продажами							+							+
166	Управляющий рестораном: карьера, развитие и компетенции		+							+					
167	Формирование ассортимента и управление товарными запасами			+							+				
168	Функциональная составляющая эффективного менеджмента				+							+			
169	Цифровая культура	+	+						+	+					
170	Цифровой маркетинг и SEO			+							+				
171	Экология атмосферы			+							+				
172	Экология гидросферы				+							+			
173	Экономико-правовые аспекты создания и развития собственного бизнеса		+							+					
174	Экспертиза и оценка качества товаров				+							+			
175	Электронный бизнес. Электронная коммерция		+							+					
176	Энергоэффективность и энергосбережение в жилищной сфере				+							+			
177	Этнокультурные регионы мира				+							+			
178	Язык как объект судебной экспертизы		+							+					
179	Языковая личность в виртуальном пространстве		+							+					

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Развитие лидерского потенциала руководителя» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.01 - Экономика.

Дисциплина «Развитие лидерского потенциала руководителя» изучается в 4 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Очная: 2 з.е.

Очно-заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**72**	**72**
Контактная работа	32	24
Лекции (Лекции)	16	12
Практические (Практ. раб.)	16	12
Самостоятельная работа (СР)	40	48
Зачет	-	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.						Формы текущего контроля
		Лекции		Практ. раб.		СР		
		О	О-З	О	О-З	О	О-З	
4 семестр								
1	Личность руководителя и его профессионально важные качества	2	2	2	2	6	8	Опрос; Выполнение практических заданий
2	Власть и влияние в организации	2	2	2	2	6	8	Опрос; Выполнение практических заданий
3	Стили руководства	4	2	4	2	6	8	Тестирование; Опрос; Выполнение практических заданий
4	Руководство и лидерство	2	2	2	2	8	8	Опрос; Выаолнение практических заданий
5	Управление трудовым коллективом	2	2	2	2	8	8	Контрольная работа; Опрос; Выполнение практических заданий

6	Формирование эффективной команды	4	2	4	2	6	8	Контрольная работа; Опрос; Тестирование; Выполнение практических заданий

Тема 1. Личность руководителя и его профессионально важные качества (УК-6)

Лекция.

Характеристика управленческой деятельности. Функции руководителя. Психологические проблемы руководства, возникающие при выполнении основных функций управления. Роли руководителя в организации. Психологические особенности поведения руководителя. Характеристика различных типов поведения руководителя. Базовые критерии эффективной работы руководителя. Основные методы руководства. Социально-психологические методы руководства. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы руководства: метод ориентирующей ситуации, метод символьной регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования. Индивидуально-психологические особенности личности руководителя. Профессиограмма руководителя и ее психологическая составляющая. Познавательные процессы в управленческой деятельности. Интеллект руководителя. Диагностика коммуникативных и организаторских способностей. Волевые качества руководителя. Психодиагностика профессионально важных качеств руководителя. Личностный потенциал руководителя.

Практическое занятие.

Опрос

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Лидерство и социальное лидерство.
2. Лидерство и социальные характеристики личности.
3. Индивидуально-типологические особенности лидерства в современном российском обществе.
4. Женщины в бизнесе.
5. Женщины в политике.
6. Женщины в науке.

Тема 2. Власть и влияние в организации (УК-6)

Лекция.

Власть в организации. Подходы к анализу власти. Сущность власти и влияния в организационном поведении. Основные характеристики власти. Каналы власти. Формы власти в организации. Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния. Делегирование полномочий и ответственность. Основные правила делегирования полномочий.

Практическое занятие.

Опрос

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Анализ зарубежных и российских подходов к анализу власти и влияния в организации.
2. Изучение особенностей форм власти в организации.
3. Подготовка к дискуссии: «Эффективность различных форм власти и влияния».

Тема 3. Стили руководства (УК-6)

Лекция.

Управление и руководство. Подходы к изучению стиля руководства. Стили руководства по К.Левину: авторитарный, демократический, либеральный. Автократичное и демократичное руководство по МакГрегору. Стили руководства по У.Реддину. Основные смешанные стили руководства. Модель восприятия подчиненными стиля руководства.

Практическое занятие.

Опрос

Выполнение практических заданий

Контрольный срез

Задания для самостоятельной работы.

1. Анализ зарубежных и российских подходов к стилям руководства в организации.
2. Изучение методов определения стилей руководства.
3. Подготовка к дискуссии: «Оптимальный стиль руководства».

Тема 4. Руководство и лидерство (УК-6)

Лекция.

Специфика и отличие руководства и лидерства. Специфика феномена лидерства. Психологические особенности лидерства. Лидерство в управленческой деятельности. Роль лидерства в управленческой деятельности. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального развития. История зарождения и развития психологии лидерства. Характеристика основных теорий лидерства. Теория черт лидерства. Ситуационный подход. «Решетка» лидерства. Теория трансформирую¬щего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Модель случай¬ного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Норма¬тивная модель Врума — Йеттона — Яго. Типы лидерства. Личность лидера. Личностные характеристики лидера. Харизма лидера. Представления лидера о себе самом. Потребности и мотивы, влияющие на поведение лидера. Роли лидера в организации. Механизмы выдвижения в лидеры. Этапы становления лидера. Отношения лидера и коллектива.

Практическое занятие.

Опрос

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Анализ зарубежных и российских подходов к лидерству в организации.
2. Выберите 3 известных теории лидерства, наиболее применимые в современной практике и представьте развернутое описание данных теорий по плану:

- название теории,
- автор теории,
- годы создания,
- под влиянием каких идей была создана теория,
- характеристика теории и ее особенности,
- достоинства теории,
- недостатки теории,
- как применять теории на практике.

3. Разработка рекомендаций по саморазвитию лидерских качеств.

Тема 5. Управление трудовым коллективом (УК-6)

Лекция.

Понятие группы, ее особенности. Об¬щая характеристика группы. Типы групп и их структура. Размер группы. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Рабочие группы. Формальные и неформальные группы в организа¬ции. Значение неформальных групп в управлении персоналом. Управление неформальными группами. Понятие малой группы, ее особенности. Об¬щая характеристика малой группы. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Групповое взаимодействие в малой организации. Возможности группового влияния. Эффективность работы малой группы. Условия и факторы, влияющие на эффективность работы малой группы. Личность в группе. Поведение личности в группе. Социальные роли личности. Выполнение социальных ролей. Взаимовлияние личности и социальной роли. Социальные роли руководителя организации. Влияние социальных норм на личность. Взаимодействие личности и группы. Функции и роли членов группы. Рас¬пределение ролей. Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Конформизм, нонконформизм. Психологическая совместимость в группе. Группы и групповое взаимодействие в организации. Возможности группового влияния. Основные этапы развития группы. Факторы, влияющие на формирование группы. Эффективность работы группы. Условия и факторы, влияющие на эффективность работы группы. Понятие, основные характеристики, элементы, функции коллектива. Классификация коллективов. Женские, мужские и смешанные коллективы. Стадии развития трудового коллектива. Факторы эффективности работы трудового коллектива. Феномен конформизма. Лидерство в коллективе. Управление процессом сплочения коллектива. Проблемы управления коллективом. Роль руководителя и его авторитет в формировании коллектива. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характеристика благоприятного психологического климата в группе. Диагностика социально-психологического климата коллектива. Социометрия и психологический климат коллектива. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Пути регуляции социально-психологического климата. Моббинг. Виды моббинга. Причины и последствия моббинга, его профилактика. Боссинг: причины, последствия, профилактика. Буллинг.

Практическое занятие.

Опрос

Контрольная работа

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Анализ зарубежных и российских подходов к управлению малыми группами.
2. Анализ зарубежных и российских подходов к управлению неформальными группами.
3. Изучение методов и психологических методик, определяющих социально-психологический климат в коллективе.
4. Разработка рекомендаций по регуляции социально-психологического климата в организации.
5. Подготовка к дискуссии: «Роль лидера в формировании трудового коллектива».

Тема 6. Формирование эффективной команды (УК-6)

Лекция.

Понятие команды. Цели команды. Виды команд. Функциональные команды: команды советников, производственные команды. Инновационные команды: проектные команды и команды действия. Условия формирования эф¬фективной команды. Представительство интересов команды и сниже¬ние уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой спло¬ченности. Командообразование. Основные подходы к формированию команды. Типологические профили и их использование при формировании команд. Формирование рабочей команды в организации. Роль рабочей команды в формировании продуктивной рабочей среды.

Практическое занятие.

Опрос

Выполнение практических заданий

Контрольная работа

Контрольный срез

Задания для самостоятельной работы.

1. Разработка рекомендаций по формированию команды в студенческой группе.
2. Подготовка к дискуссии: «Оптимальные условия формирования команды».

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

4 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Личность руководителя и его профессионально важные качества	Опрос	5	Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д. Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание. 5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.

		Выполнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
2.	Власть и влияние в организации	Опрос	5	5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
		Выполнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
3.	Стили руководства	**Тестирование(контрольный срез)**	10	В тесте 10 вопросов. За каждый верный ответ 1 балл

		Опрос	5	5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
		Выполнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
4.	Руководство и лидерство	Опрос	5	5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
		Выаолнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок

5.	Управление трудовым коллективом	Контрольная работа	10	Студентам моделируется проблемная ситуация, которая максимально приближена к реальной из жизни университета. Задание выполняется в малых группах. Единственно возможного решения нет, преподаватель предлагает возможный алгоритм решения. Оцениваются методы решения, рассуждения, коллективное обсуждение и т.д. Один и тот же кейс может быть предложен разным группам. 10 баллов начисляется группе, которая правильно аргументировала свои ответы на поставленные вопросы, привела доказательные аргументы в пользу своей точки зрения, в решении приняла участие вся группа, члены которой грамотно использовали современные управнческие теории и результаты вторичных исследований 5-7 баллов – правильно аргументированные и доказанные аргументы в решении кейса, участие отдельных членов группы, частично грамотное использование современные теории и результаты вторичных исследований 1-4 балла – группа не смогла ответить на все вопросы, какие сформулировал преподаватель для решения кейса, но коллективно участвовала в обсуждении других групп. Баллы начисляются каждому члену группы
		Опрос	5	5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
		Выполнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок

6.	Формирование эффективной команды	**Контрольная работа(контрольный срез)**	10	10-8 балла – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к написанию эссе информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свою точку зрения, приводить примеры из наследия классиков социологии, из жизни общества, современных управленческих теорий. 7-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к написанию эссе информацию, приводить разные точки зрения на анализируемую проблему, приводить примеры из современной жизни общества. 3-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме эссе, не всегда может сформулировать свою точку зрения, текст эссе не проиллюстрирован примерами Если студент не представил эссе или эссе не отвечает вышеперечисленным критериям баллы не начисляются.
		Опрос	5	5 баллов – студент умеет сопоставить полученную при подготовке к практическому занятию информацию, сравнивать разные точки зрения на анализируемую проблему, уметь четко формулировать свои вопросы и отвечать на задаваемые ему вопросы, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 3-4 балла - студент умеет применять полученную при подготовке к практическому занятию информацию, отвечать на большинство вопросов, вести дискуссию с использованием терминологии современного менеджмента 2-1 балл – студент владеет теоретическим материалом по теме практического занятия, иногда затрудняется при ответе на вопросы, не умеет сформулировать свою точку зрения на обсуждаемую проблему Если студент не владеет проблематикой практического занятия, не может отвечать на вопросы, зачитывает ответ по напечатанному тексту – ответ баллами не оценивается.
		Тестирование	10	В тесте 10 вопросов. за каждый верный ответ 1 балл
		Выполнение практических заданий	5	5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4-3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
7.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		100	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
8.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Выаолнение практических заданий

Тема 4. Руководство и лидерство

Ситуация

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

1 1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора.
2 2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника.
3 3. Напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии.
4 4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания.

Выполнение практических заданий

Тема 1. Личность руководителя и его профессионально важные качества

Ситуация:

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Тема 2. Власть и влияние в организации

Ситуация «Субординация»

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

1 1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора.
2 2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника.
3 3. Напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии.
4 4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания.

Тема 3. Стили руководства

Ситуация:

Исходные данные. Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Постановка задачи. Как вы себя поведете?

а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Тема 5. Управление трудовым коллективом

Ситуация «Премия»

Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности — валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?

1 1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения.

2 2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников.

3 3. Соберете с руководителей отделов А и Б предложения по КТУ сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.

4 4. Разделите премию подразделения между отделами А и Б по Вашему усмотрению, исходя из оценки качества продукции и упущений по дисциплине, и дадите полномочия руководителем отделов распределить премию между сотрудниками.

5. Распределите премию другим способом.

Ситуация:

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;

б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;

в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;

г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

Тема 6. Формирование эффективной команды

Ситуация:

Исходные данные. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация:

Исходные данные. Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи. Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем:

а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания;

б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;

в) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;

г) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Контрольная работа

Тема 5. Управление трудовым коллективом

Ситуация 1

Представьте, что вы работаете начальником финансового отдела в финансово-экономическом департаменте крупной производственной фирмы. В вашем подчинении находятся два специалиста, которых вы сами привели в компанию - это ваши бывшие одногруппники, с которыми вы вместе учились в вузе. У вас много общего: друзья, интересы помимо работы, воспоминания. Естественно, вы обращаетесь друг к другу на «ты» и по имени.

В одну из пятниц на совещании вы получаете задание от своего непосредственного руководителя: в течение двух недель разработать финансовый план компании на предстоящий год. Вы понимаете, что это очень серьезное задание и от качества его выполнения зависит ваша дальнейшая карьера в компании. Вам потребуется проанализировать большой объем информации и разработать несколько версий финансового плана.

В понедельник вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит вас отпускать его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, вы «входите в положение» своих подчиненных, поскольку знаете их проблемы и искренне хотите им помочь.

На улице уже девять часов вечера, в офисе никого нет, а вы сидите над цифрами и составляете финансовый план.

Ситуация 2

Вы - руководитель проекта по внедрению программного обеспечения в известной консалтинговой компании. Заказчик проекта важен для вашей организации, и вы стараетесь ему угодить, однако его требования меняются очень часто, и иногда вам кажется, что «он сам не знает, чего хочет». Кроме того, вам никогда раньше не доводилось внедрять именно эту программу, и ее приходится изучать по ходу дела. Вы обладаете определенными методиками внедрения, но постоянно их адаптируете в соответствии с требованиями ситуации.

Вы работаете со своей проектной командой в другом городе и вынуждены жить всей группой в арендуемой квартире. Вы проводите вместе практически двадцать четыре часа в сутки. Но вам кажется, что имидж серьезного и жесткого руководителя требует от вас, чтобы вы немного дистанцировались от своей команды. Вы ездите на работу и с работы на такси, в то время как остальные члены команды добираются на автобусе. В столовой во время обеда вы садитесь отдельно. В нерабочее время вы стараетесь не обсуждать с подчиненными бытовые и семейные проблемы. Всем своим видом вы демонстрируете важность выполняемой задачи и ваш особый статус в проекте.

Когда в очередной раз вы начинаете требовать от членов проектной команды «поработать сверхурочно», чтобы вовремя «закрыть» этап проекта и получить оплату от заказчика, двое из трех ваших подчиненных не сговариваясь кладут на ваш стол заявления об увольнении.

Ситуация 3

Вы устроились работать в компанию вашей мечты - международную корпорацию. Вас взяли на должность исполняющего обязанности начальника отдела организационного развития (предыдущая руководительница отдела ушла в декретный отпуск, и вы временно ее заменяете). Сам отдел создан недавно после реструктуризации компании, и никто толком не знает, чем он должен заниматься. Вам предстоит выстроить работу отдела так, чтобы он органично вписывался в систему отношений в компании и приносил пользу И, конечно, вам хочется зарекомендовать себя как хорошего руководителя.

Однако по прошествии времени вы понимаете, что это будет нелегко. Ваши подчиненные намного старше вас и привыкли работать с предыдущей руководительницей. Они постоянно сравнивают вас с ней, причем не в вашу пользу. Кроме того, приставка «и. о.» - исполняющий обязанности явно не прибавляет вам авторитета, и ваши подчиненные воспринимают вас как временную фигуру.

Вы решаете наладить отношения с коллегами в неформальной обстановке. К тому же у вас появился удачный повод - ваш день рождения. Вы решаете устроить настоящий банкет и в пятницу вечером накрываете праздничный стол в офисе. Но после поздравлений вашего вышестоящего руководства все сразу же разбегаются, так как у каждого сотрудника нашелся повод «улизнуть». Вы сидите в одиночестве за богатым столом и думаете о том, что же вам делать дальше.

Вопросы

- 1. Как проявились лидерские функции в поведении описанных менеджеров? Какая ориентация лидера - на производственную задачу или на подчиненных - преобладает в каждом случае?
- 2. Присутствуют ли какие-либо черты, характерные для лидеров в соответствии с исследованиями Стогдилла, у описанных в кейсе менеджеров? Каких черт им явно не хватает?
- 3. Проанализируйте все три ситуации с помощью модели Фидлера. Насколько описанное поведение лидера эффективно в каждой из них? Объясните, почему.

- 4. Какой стиль, в соответствии с решеткой Блейка и Моутон, характерен для лидеров в каждой описанной ситуации? Определите их примерные координаты на матрице. Какие рекомендации вы могли бы дать каждому из них, опираясь на концепцию Блейка и Моутон?
- 5. Какой из описанных лидеров показался вам «ненужным»? Какие факторы выступали в качестве заменителей лидерства?

Тема 6. Формирование эффективной команды

1. Почему лидером быть плохо?
2. Почему невозможен идеальный лидер?
3. Каких качеств не должно быть у лидера?
4. Почему я являюсь лидером?
5. Чему мне надо учиться, чтобы стать лидером?
6. Какие задачи не под силу командам?
7. Как можно разрушить любую команду?
8. Как из аморфной группы сделать команду?
9. Каких людей не должно быть в команде?
10. В чем главная сила команды?
11. Чем я могу быть полезен команде?
12. Как заставить людей делать то, чего они не хотят делать?
13. Чего нельзя узнать о группе с помощью социометрии?
14. Как узнать, что перед тобой лидер?

Опрос

Тема 1. Личность руководителя и его профессионально важные качества

1. Характеристика управленческой деятельности.
2. Основные функции руководителя.
3. Роли руководителя в организации. Социальные роли руководителя организации. Психологические особенности поведения руководителя.
4. Основные методы руководства.
5. Социально-психологические методы руководства.
6. Прямые способы руководства.
7. Косвенные методы руководства.
8. Индивидуально-психологические особенности личности руководителя.
9. Волевые качества руководителя.
10. Психодиагностика профессионально важных качеств руководителя.

Тема 2. Власть и влияние в организации

1. Природа, функции и классификация лидерства.
2. Ранние и современные теории лидерства.
3. Лидерство и власть: общее и специфичное.
4. Стили лидерства.
5. Зависимость процесса принятия решения от стиля и проявлений лидерства.
6. Феномен культа личности: социальный, психологический и политический аспекты.
7. Харизматическое лидерство.

Тема 3. Стили руководства

1. Подходы к изучению стиля руководства.
2. Стили руководства по К.Левину.

3. Особенности, достоинства и недостатки авторитарного стиля руководства.
4. Особенности, достоинства и недостатки демократического стиля руководства.
5. Особенности, достоинства и недостатки либерального стиля руководства.

Тема 4. Руководство и лидерство

1.Сущность лидерства и подходы к изучению лидерства.
2. Характеристика основных теорий лидерства.
3. Типы лидерства.
4. Личность лидера. Личностные черты лидера.
5. Механизмы выдвижения в лидеры.
6. Раскройте теории лидерства
7. Охарактеризуйте компетенции лидера.
8. Раскройте факторы, влияющие на эффективность лидера.
9. Охарактеризуйте типы лидерства.
10. Раскройте коммуникативные качества необходимые лидеру.
11. Охарактеризуйте организационные качества необходимые лидеру.
12. Охарактеризуйте лидерские качества.
13. Охарактеризуйте творческие способности лидера.
14. Раскройте понятие содержания лидерский потенциал.
15. Охарактеризуйте особенности проявления лидерства в совместной деятельности.

Тема 5. Управление трудовым коллективом

1. Понятие группы, ее особенности.
2. Типы групп и их структура.
3. Социальная структура группы.
4. Формальные и неформальные группы в организации.
5. Условия и факторы, влияющие на эффективность работы группы.
6. Понятие малой группы, ее особенности. Эффективность работы малой группы.
7. Групповое взаимодействие в организации. Возможности группового влияния в малой группе.
8. Условия и факторы, влияющие на эффективность работы группы.
9. Понятие, элементы, функции трудового коллектива.
10. Классификация коллективов.
11. Стадии развития трудового коллектива.
12. Факторы эффективности работы трудового коллектива.
13. Роль руководителя и его авторитет в формировании коллектива.
14. Функции и роли членов трудового коллектива.
15. Психологическая совместимость в трудовом коллективе.
16. Понятие и роль социально-психологического климата в трудовом коллективе.
17. Характеристика благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.
18. Диагностика социально-психологического климата коллектива.
19. Факторы, влияющие на морально-психологический климат в трудовом коллективе.
20. Пути регуляции социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Тема 6. Формирование эффективной команды

1. Понятие команды.
2. Виды команд.
3. Основные подходы к формированию команды.
4. Условия формирования эффективной команды.
5. Типологические профили и их использование при формировании команд.

Тестирование

Тема 3. Стили руководства

1. Источником экспертной власти являются:
А) знания и опыт специалиста;
Б) харизма личности;
В) занимаемая должность.
2. В обыденной жизни термины «власть» и «полномочия» часто используются как синонимы. На самом деле, это разные вещи. С вашей точки зрения, по отношению к полномочиям власть:
А) является причиной;
Б) выступает следствием;
В) это несоотносимые друг с другом понятия.
3. Совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных, а также форма (манера, характер) исполнения этих методов, называется:
а) стиль руководства
б) способ руководства
в) инструмент управления
4. Изучением содержания трех стилей руководства занимались:
А). К. Левин
Б). Р Манн.
В). Ф.Фидлер
5. Применение какого стиля имеет место при сложной производственной ситуации:
а) авторитарный
б) демократический
в) либеральный
6. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:
А) делегирования полномочий;
Б) материальных стимулов;
В) угрозы наказания.
7. Выбор стиля управления, на ваш взгляд, должен зависеть от (отметьте несколько факторов):
А) требований высшего руководства;
Б) особенностей производственной задачи;
В) особенностей подчиненных;
Г) специфики организационной культуры;
Д) привычной модели поведения руководителя.
8. В постоянном контроле и поддержке руководителя нуждаются, в первую очередь:
А) самостоятельные сотрудники;
Б) неопытные сотрудники;
В) все сотрудники.
9. Групповое решение проблемы целесообразно, когда:
А) необходимо как можно скорее найти подходящие варианты и сделать выбор;
Б) существует много различных мнений по проблеме;
В) решение затрагивает интересы многих людей.
10. Делегированием принято называть:
А) передачу полномочий подчиненным;
Б) командную работу;
В) смену должностных обязанностей;

Тема 6. Формирование эффективной команды

1. Значение слова «лидер» происходит от:

А) древнегреческого слова;

Б) английского слова;

В) немецкого слова;

Г) латинского слова.

2. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель» и не относится к понятию «лидер»?

а) выдвигается неофициально,

б) выполняет несколько социальных ролей,

в) имеет психологическую природу,

г) права и полномочия ограничиваются рамками внутригрупповых отношений.

3. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»?

а) назначается официально,

б) не является обладателем прав и полномочий,

в) несет перед законом ответственность за деятельность группы,

г) имеет организационную природу.

4. Действительно ли нужны лидеры (при необходимости выберите два ответа)?

А) да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата;

Б) присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не решает;

В) в некоторых случаях лидеры действительно не нужны.

5. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:

А) лидерство – это способность влиять на других;

Б) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей;

В) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими.

6. Одним из представителей подхода основанного концепции лидерских качеств являлся:

А). Р. Стогдиллом

В). К. Левиным

В). Д. МакГрегором

7. Для руководителей какого уровня управления в большей степени необходимы технические навыки прежде всего:

А) высшего уровня управления;

Б) всех уровней управления;

В) среднего уровня управления;

Г) низового уровня управления.

8. Заменители лидерства: что это такое?

А) особенности работы, организации или подчиненных, способные заменить поведение лидера;

Б) должностные лица с властными полномочиями, которые способны организовать и направить усилия группы на достижение результата;

В) конкуренты признанного группой лидера внутри группы.

9. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

А) если окружающие не признают право на лидерство в то время, как сама личность стремится на ведущие роли;

Б) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности;

В) стереотип восприятия, который закрепляется за личностью, которая выступала лидером в одной ситуации, но уже в другой не является таковым.

10. Концепция лидерского поведения основана на изучении:

А). Того что и как делают лидеры;

Б). Набора уникальных лидерских качеств;

В) Совмещают в себе в лидерские качестве и поведенческие особенности.

11. В организации – явные финансовые проблемы. Но Вы, как руководитель, стремитесь сохранить команду. Какие действия скорее всего предпримите?

А) уволите наименее профессиональных сотрудников, увеличив нагрузку на остальных;

Б) уменьшите заработную плату на период кризиса и информируете персонал компании о причинах и путях решения проблем;

В) замените часть сотрудников новыми, менее квалифицированными и, соответственно, с низкой заработной платой.

12. Выберите ситуации, когда отсутствие лидера не влияет на результаты работы группы (при необходимости выберите два ответа):

А) высококвалифицированный, опытный сотрудник, если только он не сталкивается с новыми задачами, не нуждается в директивном руководстве;

Б) высокая конкуренция среди сотрудников организации, занимающих одинаковые должности;

В) сплоченный коллектив, члены которого ориентированы на достижение результата, атмосфера поддержки и сотрудничества.

13. Вас приняли на руководящую работу в уже сложившийся коллектив. Среди членов группы есть признанный лидер – опытный, квалифицированный сотрудник, которому доверяют и зачастую обращаются и по служебным, и по личным вопросам. Как лучше выстраивать отношения «руководитель-подчиненный» с этим человеком?

А) постараться сразу ликвидировать конкурента даже с помощью запрещенных приемов, например, при случае подвергнуть сомнению его квалификацию в присутствии других;

Б) наладить дружеские отношения с этим человеком даже, если это не соответствует Вашему стилю управления;

В) выявить степень и направленность влияния лидера; в случае, если лидерство способствует сплоченности группы и ориентации на достижение цели (результата работы), следует установить и стремиться укрепить формальные и неформальные отношения с признанным лидером.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (УК-6)

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Тайменеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
13. Социометрическая структура группы.
14. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
15. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
16. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п.
17. Основные групповые роли и статусы Лидер и руководитель как групповые роли.

18. Лидерство как функция группы.
19. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
20. Методы и технологии управления группой: коучинг.
21. Методы и технологии управления группой: медиация.
22. Методы и технологии управления группой: Feedback.
23. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
24. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
25. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.
26. Социометрическое изучение групповой структуры.

Типовые задания для зачета (УК-6)

1. Клиент звонит и раздраженно начинает отчитывать за ошибку, которая действительно была, но вы лично никакого отношения к этому не имеете (ответственность другого подразделения). Ваши действия?
2. У вас в отделе проходит довольно важное совещание, которое ведет руководитель. Вдруг у него звонит мобильник, он слушает и говорит вам: «Меня вызывает генеральный, вы должны принять решение без меня». Руководитель уходит. Через минут пятнадцать-двадцать обсуждения становится ясно, что дискуссия зашла в тупик. Ваша реакция?

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	УК-6	систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине; умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин; творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; высокий уровень сформированности компетенций
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	УК-6	фрагментарные знания по дисциплине; отказ от ответа (выполнения письменной работы); знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине; неумение использовать научную терминологию; наличие грубых ошибок; низкий уровень культуры исполнения заданий; низкий уровень сформированности компетенций

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентаци, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);

- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);

- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);

- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы:
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Байдаков, А. Н., Назаренко, А. В., Звягинцева, О. С. Лидерство и командообразование : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Лидерство и командообразование. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. - 132 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/109364.html

2. Крейг, Бушар, Джеймс, Кох Путь Caterpillar: уроки лидерства, роста и борьбы за стоимость. - 2021-06-10; Путь Caterpillar: уроки лидерства, роста и борьбы за стоимость. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 360 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/86849.html

3. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие. - 2029-07-01; Лидерство и командообразование. - Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. - 68 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/73541.html

4. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие. - 2026-09-14; Лидерство и командообразование в организации. - Тверь: Тверской государственный университет, 2020. - 115 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/111565.html

6.2 Дополнительная литература:

1. Аппело Ю. Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами : научно-популярное издание. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570321

2. Артамонова, Г. В., Богомолова, Н. Д., Ивойлов, В. М, Ткачев, А. Д. Менеджмент и лидерство. - Весь срок охраны авторского права; Менеджмент и лидерство. - Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004. - 40 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/6158.html

3. Бауэр М. Курс на лидерство: альтернатива иерархической системе управления компанией : научно-популярное издание. - 3-е изд.. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 198 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=286196

4. Ильин В. А. Психология лидерства : Учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 311 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/469050

5. Ильина, Е. В., Афанасьева, А. Н., Романова, А. И. Лидерство. Особенности управления в строительстве и сфере жилищно-коммунальных услуг : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Лидерство. Особенности управления в строительстве и сфере жилищно. - Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 154 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/73308.html

6. Кови С. Лидерство, основанное на принципах : научно-популярное издание. - 7-е изд.. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279696

7. Яхонтова, Е. С. Основы межличностного лидерства : учебное пособие. - 2021-12-31; Основы межличностного лидерства. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/11040.html

6.3 Методические разработки:

1. Бендас Т. В. Психология лидерства : Учебник и практикум для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 502 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/453402

2. Болдогоев, Д., Борчанинова, Э., Глотова, А., Жигилий, О., Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. - 2020-12-31; Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 288 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/93038.html

3. Колношенко, В. И., Колношенко, О. В. Лидерство менеджера : практикум. - Весь срок охраны авторского права; Лидерство менеджера. - Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. - 130 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/50668.html

4. Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. Лидерство в бизнесе : Учебник и практикум для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 280 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/476054

5. Селезнева Е. В. Лидерство : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 429 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/468789

6.4 Иные источники:

1. Сайт Тамбовского государственного университета http://tsutmb.ru - http://tsutmb.ru
2. elibrary.tsutmb.ru - https://elibrary.tsutmb.ru/
3. http://www.e-teaching.ru - http://www.e-teaching.ru
4. http://www.hi-edu.ru/abc_courses.html - http://www.hi-edu.ru/abc_courses.html
5. www.csu.de - www.csu.de
6. www.bookdk.com - www.bookdk.com
7. Административно-управленческий портал - http://www.aup.ru/news/market/
8. Бесплатные онлайн уроки 1С:Предприятие 8.3 и 1С:Предприятие 8.2 - http://1c-uroki.ru/

9. Библиотека научной и учебной литературы - http://sbiblio.com
10. Библиотека психологического форума MyWord.ru. - http ://psvlib. my word .in
11. Библиотека РАН - http://www.rasl.ru/
12. Виртуальная среда Google - https://gsuite.google.com/
13. Гуманитарная электронная библиотека - http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html
14. Журнал «Реальный бизнес» - http://www.real-business.ru - http://www.real-business.ru
15. Журнал Менеджмент - http://iso-management.com/
16. Национальный открытый университет «ИНТУИТ» - http://intuit.ru/
17. Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ» - http://www.intuit.ru/
18. РосБизнесКонсалтинг - https://chr.rbc.ru/
19. Российская национальная библиотека - www.nlr.ru
20. Российский журнал менеджмент - https://gsom.spbu.ru/gsom/publishing/rjm/
21. Электронная библиотека института психологии РАН - http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/knigi1.html
22. Электронная библиотека учебников - http://studentam.net/content/category/1/2/5/
23. Электронная библиотека учебников для вузов - http://4du.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского" 26.07.2018

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Операционная система Microsoft Windows 10

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. – URL: http://www.iprbookshop.ru
2. Scopus: база данных . – URL: https://www.scopus.com
3. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: https://apps.webofknowledge.com
4. Архив научных журналов зарубежных издательств. – URL: https://arch.neicon.ru
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru
7. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru
8. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

9. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина: официальный сайт. – URL: http://www.tambovlib.ru

10. Электронная библиотека ТГУ. – URL: https://elibrary.tsutmb.ru/

11. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: https://biblio-online.ru/book/sud-prisyazhnyh-442275

12. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: https://www.tsutmb.ru/biblio/elektronnyij-katalog/

13. Юрайт: образовательная платформа, электронно-библиотечная система. – URL: https://urait.ru

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.