

**ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский)  
университет**



Утверждено

Директор Института

Маркарян К.В.

« 19 » июня 2024, протокол № 12

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины: Б1.О.18 Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе**

Автор (ы) Кеворкова Н.И. к.ф.н., и.о. доц.  
*Ф.И.О, ученое звание (при наличии), ученая степень (при наличии)*

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»  
Наименование образовательной программы: бакалавриат

# 1. АННОТАЦИЯ

## 1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины;

Учебная дисциплина «Роль лидерства и социальное взаимодействие людей в командной работе» входит в обязательную часть дисциплин по направлению «Реклама и связи с общественностью». При изучении данной дисциплины осваиваются технологии лидерства и создания коммуникативных актов, направленных на профессиональную деятельность в команде при создании проектов. Курс способствует повышению профессиональной культуры студентов, развитию лидерских качеств. Дисциплина нацелена прежде всего на повышение уровня практического владения навыками лидерства и умения работать в коллективе.

Современный менеджер - это философ, инженер, врач, и артист в одном лице.

На Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта.

## 1.2. Трудоемкость - 3 академических кредита и 108 часов, форма итогового контроля- зачет;

## 1.3. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности (направления)

Данный курс соотносится со следующими дисциплинами: «Основы теории коммуникаций», «Психология массовых коммуникаций», «Коммуникации в кризисной ситуации».

## 1.4. Результаты освоения программы дисциплины:

<b>Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)</b>	<b>Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)</b>	<b>Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)</b>	<b>Наименование индикатора достижений компетенций(в соответствии рабочим с учебным планом)</b>
УК – 2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы	УК-2.1	Знает подходы в постановке задач для достижения поставленной цели, обладает знаниями в выборе оптимальных способов их решения.

	их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2	Умеет, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, выбирать оптимальные способы решения задач в профессиональной области для достижения поставленной цели.
		УК-2.3	Владеет навыками определения круга профессиональных задач в рамках поставленной цели; выбором оптимальных способов их решения с учетом действующих правовых норм и имеющихся ресурсов
УК – 4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1	Знает особенности устного и письменного общения на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.
		УК-4.2	Умеет применять различные методы делового общения на русском и иностранном языках как в устной, так и в письменной форме.
		УК-4.3	Владеет навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках
ОПК- 6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1	Знать: процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, представления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов (информационные технологии); современные инструментальные среды, программно-технические платформы и программные средства, в том числе системы искусственного интеллекта, используемые для решения задач профессиональной деятельности, и принципы их работы
		ОПК-6.2	Уметь: выбирать и использовать современные информационнокоммуникационные и интеллектуальные технологии, инструментальные среды, программно-технические платформы и программные средства для решения задач

			профессиональной деятельности; анализировать профессиональные задачи, выбирать и использовать подходящие информационные технологии
		ОПК-6.3	Владеть: навыками работы с данными с помощью информационных технологий; навыками применения современных информационнокоммуникационных и интеллектуальных технологий, инструментальных сред, программно-технических платформ и программных средств для решения задач профессиональной деятельности
ОПК – 7	Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	ОПК-7.1	Знать: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности
		ОПК-7.2	Уметь: осуществлять отбор информации, профессиональных средств и приемов рекламы и связей с общественностью в соответствии с принципами социальной ответственности и этическими нормами, принятым профессиональным сообществом
		ОПК-7.3	Владеть: принципами социальной ответственности при учете эффектов и последствий своей

## 2. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

### 2.1. Цели и задачи дисциплины «Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе»

Цель: Сформировать системное и целостное представление о механизмах лидерства, налаживания и поддержания социально-психологических отношений в командной работе, способность осуществлять социальное взаимодействие, выполнять определенную роль в команде.

Задачи:

- сформировать представление о специфике и закономерностях эффективного лидерства и социально - психологического взаимодействия в группе и командной работе,

- ознакомить с факторами, влияющими на эффективность командной и групповой работы;
- развить практические умения межличностных и межгрупповых отношений;
- приобрести опыт социально-психологического анализа ситуаций социального поведения, общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и групповых решений;
- способствовать повышению социальной компетентности, умению успешно включаться в любые социальные группы, вести переговоры;
- сформировать способность к межличностному взаимодействию в различных межкультурных средах;
- развить стремление и умение к бесконфликтному взаимодействию, направленному на реализацию производственных задач, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды.

**2.2. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) (удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)**

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам					
		<u>5</u> сем	<u>   </u> сем	<u>   </u> сем	<u>   </u> сем.	<u>   </u> сем	<u>   </u> сем.
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>1.Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:</b>							
1.1.Аудиторные занятия, в т. ч.:							
1.1.1.Лекции		<b>18</b>					
1.1.2.Практические занятия, в т. ч.		<b>16</b>					
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
1.1.2.2. Кейсы							
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
1.1.2.4. Контрольные работы							
1.1.2.5. Другое (указать)							
1.1.3.Семинары							
1.1.4.Лабораторные работы							
1.1.5.Другие виды (указать)							
1.2.Самостоятельная работа, в т. ч.:		<b>74</b>					
1.2.1. Подготовка к экзаменам							
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (указать)							
1.2.2.1.Письменные домашние задания							

1.2.2.2.Курсовые работы							
1.2.2.3.Эссе и рефераты							
1.2.2.4.Другое (указать)							
1.3. Консультации							
1.4. Другие методы и формы занятий							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф. зачет - указать)		Зачет					

## 2.3. Содержание дисциплины

### 2.3.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции (ак. часов)	Практ. Занятия (ак. часов)	Семинары (ак. часов)	Лабор. (ак. часов)
<b>1</b>	<b>2=3+4+5+6+7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Тема 1. Лидерство в современном обществе		2			
Тема 2. Власть и лидерство		2	2		
Тема 3. Современные концепции		2	2		
Тема 4. Личностные характеристики лидера		2	2		
Тема 5. Команда как социальная группа		2	2		
Тема 6. Формирование эффективных		2	2		
Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды		2	2		
Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе		2	2		
Тема 9. Конфликты в команде и управление ими		2	2		
<b>ИТОГО</b>		<b>18</b>	<b>16</b>		

### 2.3.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

#### Тема 1. Лидерство в современном обществе

##### 1. Понятие и сущность лидерства

Тема лидерства является ключевой для многих сфер жизни человека: бизнеса, политики, спорта. Лидерство относится к числу вопросов, имеющих важное значение для любой цивилизации (западной или восточной). Лидерство - это способность влиять на поведение других людей, когда стихийно и неофициально выдвигают из своей среды на роль лидера личность, в равной (или почти равной) им по служебному статусу, признавая за ней такое право и основываясь на неформальных психологически-эмоциональных отношениях.

## 2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности

Функция менеджмента – это вид управленческой деятельности, направленной на решение конкретной задачи управления, который осуществляется специальными приемами и методами. Выделяют конкретные и общие функции управления.

Конкретные - это те функции, которые включают в себя управление какой-то сферы:

- производственные функции управления (обеспечение сырьем, технологические, организации труда и т. п.),
- экономические функции по обслуживанию производства,
- функции управления научно-техническим прогрессом и др.

## 3. Роль лидера в условиях глобализации рынка

Современный менеджер - это философ, инженер, врач, и артист в одном лице.

На Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта.

Таким образом, человеческий фактор (при достижении им определенного образовательного уровня) становится важнейшим источником для дальнейшего развития и устойчивого функционирования в условиях меняющегося мира. Очевидно, что мышление управленца должно отвечать вызову времени и позволять творчески решать проблемы развития, как на уровне страны, так и на уровне предприятия.

## Тема 2. Власть и лидерство

### 1. Типы лидерства

В современной науке существует множество попыток выделить какие-то типы и построить какие-либо типологии лидерства. Рассмотрим кратко некоторые из основных типологий первой половины XX века, так как именно они заложили основу для современных классификаций как лидеров, так и стилей лидерства, так и всего феномена лидерства в целом. Одним из первых Е.С. Богардус выделил следующие типы:

- авторитарный (в сильной организации);
- демократический (представитель интересов группы);
- исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу);
- рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

### 2. Природа власти

Природой власти люди интересовались во все времена. Платон, Аристотель, Н. Макиавелли, М. Вебер – вот лишь некоторые философы и ученые, изучавшие вопросы власти.

Власть – это форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.

Любой лидер организации может увеличить свою власть, дав ключевым членам организации возможность увидеть, что они зависят от него в вопросах ресурсов, необходимых для их деятельности. Эти ресурсы могут означать доступ к важным персонам, информации, услугам, деньгам, нужным собраниям и т.д.

## Тема 3. Современные концепции лидерства

1. Теория черт лидера. Стили лидерства.
2. Ситуационный подход к лидерству и концепция атрибутивного лидерства
3. Харизматическое лидерство
4. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры

## 5. ИмPLICITная теория

Одной из первых концепций лидерства стала «Теория черт лидерства» или «Теория великого человека». Суть этой концепции заключалась в том, что человек может стать лидером при наличии набора био-социальных характеристик, которые являются врожденными, не подвержены изменениям и пригодны для многих ситуаций.

Последующее изучение привело к выделению четырех групп лидерских качеств: физиологические, психологические или эмоциональные, умственные или интеллектуальные, и личностные деловые.

К концу 30-х годов XX века стало очевидно, что не удалось выявить какой-либо универсальный набор «лидерских» черт, поскольку из них лишь примерно 5% (а всего к тому времени было выделено около 80 таких черт) были общими для четырех или более исследований. Провалились попытки прогноза реального поведения лидеров (в частности, в военной сфере) с помощью психологических тестов, имевших своей идейной основой «теорию черт».

## Тема 4. Личностные характеристики лидера

### 1. Личность менеджера

Проблема личности одна из центральных проблем во всей системе гуманитарного знания. Юристы говорят о правах и обязанностях личности. Педагоги охватывают процесс обучения и становления личности. Психология исследует особенности внутреннего мира и характера личности. Социология рассматривает личность как элемент социальной системы. Философия же интегрируя знания о личности, полученные различными областями науки, дает целостное представление о личности, о факторах, влияющих на ее формирование, и об этапах становления личности о проблемах взаимоотношения человека и общества.

### 2. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции

Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции включают четыре компонента: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий.

### 3. Модель компетенций современного лидера

В соответствии с современными принципами разработки моделей компетенций компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере. Эти базовые качества в конечном итоге позволяют человеку успешно решать профессиональные задачи в своей области деятельности. Выделяется пять основных типов компетенций...

### 4. Социальная ответственность лидера

Ответственность всегда связана с обязанностями перед кем-либо, с принятием или возложением на человека определенных обязательств. Ответственность возникает на основе норм, системы ценностей, принятых и господствующих в конкретных социальных системах. В случае невыполнения обязательств применяются санкции. Различают четыре вида ответственности: юридическую, экономическую, нравственную и политическую, которые реализуются различными формами социального контроля (законами, принципами,

общественным мнением и др.), а также в субъективной форме – пониманием каждым субъектом социального взаимодействия своей общественной роли, обязанностей и ответственности за качество их выполнения перед другими людьми.

## **Тема 5. Команда как социальная группа**

### **1. Что такое «команда»**

Успешность всех нововведений в организациях в настоящее время связывают с деятельностью команд, противопоставляя их «обычным» работающим группам людей.

Когда людям приходится овладевать огромным объемом знаний, а затем применять их на практике, растет значимость командной работы, но одновременно организации делают все большую ставку на личную ответственность сотрудников, на их настойчивость и целостность личности.

### **2. Характеристики социальных групп, типология групп**

Группа -это совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей.

Группе присущи следующие общие закономерности:

- 1) группа неизбежно будет структурироваться;
- 2) группа развивается, может быть прогресс, либо регресс;
- 3) флуктуация, изменение места человека в группе.

### **3. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы**

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности.

С этой точки зрения не каждая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая, которая сформировала определенные психологические характеристики, возникающие как результат развития ее основной деятельности и представляющие особое значение для ее членов. Можно выделить основные характеристики, которые указываются различными авторами как обязательные признаки коллектива.

### **4. Сплоченность коллектива и уровни его развития**

Силу всякого коллектива составляет его сплоченность. Сплоченность может быть очень высокой, когда люди тесно связаны друг с другом и совместно отвечают за достижение целей, стоящих перед ними и перед коллективом в целом, а поэтому делают все для их успешного достижения. Она может быть и очень низкой, когда коллектив не получает даже четкого организационного оформления, отсутствует общая цель, каждый действует сам по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим. Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его развития, от стадии зрелости.

## **Тема 6. Формирование эффективных команд**

### **1. Отличия команд от рабочих групп**

Команда – группа людей взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которые используют особую форму организации совместной деятельности. Команда основана на продуктивном взаимодействии участников, имеющих

согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия. Тип задач или целей, стоящих перед командой определяет формальную структуру группы, ролевой состав, перечень знаний, умений и навыков членов команды; сроки выполнения поставленной задачи; степень контроля рабочей группы со стороны руководства.

## 2. Жизненный цикл команды

Процесс превращения нескольких индивидов, выполняющих взаимосвязанные рабочие задания, в единую команду предполагает прохождение определенных этапов. Концепция жизненного цикла команды не предполагает, что реальная группа последовательно проходит все эти этапы командообразования. Выраженность и продолжительность этапов проявляется по-разному в каждой команде.

3. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Существуют факторы, которые обеспечивают эффективную работу коллектива. Наличие сильного лидера, заинтересованного в успехе. Морально-психологический климат в команде. Состав команды, то есть единство непохожих людей. Оптимальные размеры в зависимости от цели. Четкость целей, то есть каждый должен понимать и разделять цели коллектива. Соответствующие нормы и стандарты. Энергия человека – это наиболее важный ресурс. Создание и поддержание в коллективе творческой атмосферы, свобода организации собственной работы основа эффективности команды

## **Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды**

### 1. Поведение человека в организации

Поведение человека - совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, т. е. пониманием собственных функций. Эффективное для организации поведение ее сотрудников проявляется в том, что они надежно и добросовестно исполняют свои трудовые обязанности, готовы во имя интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за пределы своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, находят возможности для сотрудничества.

### 2. Типы сотрудников

Каким должен быть сотрудник? Развитый сотрудник должен быть энергичным, уметь управлять своими эмоциями, быть готовым открыто излагать свое мнение, обладать способностью изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, а не силы, добросовестно и квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности, стремиться повышать свой уровень профессиональной компетентности.

### 3. Роли в команде

Любому руководителю и сотруднику наверняка приходилось сталкиваться с так называемыми «трудными служащими». В книге «Общение с трудными людьми» Р. Брэмсон выделяет следующие типы трудных людей, с которыми ему пришлось работать в различных фирмах:

- агрессор - говорящий грубые и бесцеремонные, задирающие других колкости и раздражающийся, если его не слушают. Как правило, за его агрессивностью скрывается боязнь раскрытия его некомпетентности;
- жалобщик - человек, охваченный какой-то идеей и обвиняющий других (кого-то конкретно или весь мир в целом) во всех грехах, но сам ничего не делающий для решения проблемы;
- «разгневанный ребенок» - человек, относящийся к этому типу, по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль.

## **Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе**

### **1. Психологические механизмы взаимодействия**

Вступая в общение, люди оказывают влияние друг на друга, которое имеет глубинные психологические механизмы, которые можно выстроить в определенный ряд.

Свойство заражения - эффект многократного взаимного усиления эмоциональных состояний общающихся между собой людей. Заражение происходит на бессознательном уровне и особенно сильно проявляется в толпе, в очереди, в публике, но заражение происходит и на уровне небольших групп людей. Есть выражение - заразительный смех, также может быть заразительной злость и другие эмоции.

### **2. Феномены групповой жизнедеятельности**

Жизнь любой организации - это море, в котором представлены разнообразные поведенческие проявления и эффекты каждого сотрудника; море, имеющее свои отливы и приливы, штормы и штиль; море, имеющее свои теплые и холодные течения. От руководителя организации в наибольшей степени зависит, каким путем он поведет управленческий корабль, путешествуя по этому морю человеческих эмоций и страстей.

### **3. Социально-психологический климат в команде**

На сегодняшний день существует более сотни определений социально-психологического климата. Будем исходить из того, что социально-психологический климат есть состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации. Климат - это одна из сторон жизнедеятельности и взаимоотношений людей. Он неодинаков в разных коллективах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива.

## **Тема 9. Конфликты в команде и управление ими**

### **1. Понятие конфликта, его сущность**

Конфликты – одно из неизбежных следствий человеческой активности. Но, как показывают исследования, далеко не всегда конфликты - это безусловное зло. Без них вряд ли было бы возможно развитие человека, совершенствование его отношений с другими людьми, качественное преобразование создаваемых им организаций. Конфликт неприятен сам по себе и опасен своими разрушительными последствиями. Но нередко разрушительные последствия – результат неумелого поведения в конфликте. Существует немало примеров того, как умело используя энергетику конфликта, люди успешно разрешали серьезные проблемы, добивались радикальных позитивных перемен.

### **2. Динамика протекания конфликта**

С точки зрения динамики протекания конфликты бывают

- игровыми,
- взрывными,
- лавинообразными.

Основным ориентиром при выборе стратегии взаимодействия должен быть итог соотнесения получаемых результатов и понесенных затрат. При этом следует помнить, что строго разграничить описанные варианты стратегий на «плохие» и «хорошие» в общем виде невозможно. Основным критерием для выбора в пользу того или иного варианта должны служить его целесообразность, подтверждаемая эффективностью.

### **3. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов**

Основной инструмент разрешения межличностных конфликтов – это переговоры. Поэтому знание основ их организации и ведения – обязательная составляющая компетенций лидера

организации. Анализируя и обобщая различные подходы к организации и ведению переговоров, можно выделить следующие ориентиры для их участников.

1. Стратегия переговоров, которая содержит основные целевые ориентиры и принципиальную основу для поведения.
2. Тактика переговоров, которая включает готовые сценарии действий, правила их отбора и сочетания.
3. Техника переговоров, в которой относятся конкретные приемы, поведенческие акты, позволяющие достигать с высокой степенью вероятности вполне определенных результатов в заданных условиях.

### 2.3.3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума

Во время проведения семинарских занятий студенты готовят сообщения по теме предыдущей лекции, подробно анализируют пройденный материал, приводят практические примеры.

### 2.3.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Необходима технически оснащенная аудитория (компьютер, проектор, доступ к Internet)

## 2.4. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

Формы контролей	Вес формы (форм) текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля (по модулям)		Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей (семестровой оценке)		Веса результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 <sup>1</sup>	M2	M1	M2	M1	M2			
<b>Вид учебной работы/контроля</b>	M1 <sup>1</sup>	M2	M1	M2	M1	M2			
Контрольная работа ( <i>при наличии</i> )									
Устный опрос ( <i>при наличии</i> )	0.5								
Тест ( <i>при наличии</i> )									

<sup>1</sup> Учебный Модуль

<i>Ситуационный анализ по темам лекций</i>	0,5							
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								0,5
<b>Вес итогового контроля (Экзамен/зачет)</b> в результирующей оценке итогового контроля								0,5
	$\Sigma = 1$							

### 3. Теоретический блок (указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)

#### 3.1. Материалы по теоретической части курса

#### Основная литература

1. Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум / В.В. Авдеев. - Москва: ООО "КУРС"; Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 152 с.
2. Зубанова, Л.Б. Социология лидерства: методические основы исследования личностного влияния: учебное пособие / Л.Б. Зубанова. - Челябинск: ЧГАКИ, 2011. - 65 с.
3. Лидерство и управление командой: учебное пособие / сост. Фадеева В.Н. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 188 с.
4. Чанько, А.Д. Команды в современных организациях: учебник / А.Д. Чанько. - Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента, 2011. - 408 с.

#### Дополнительная литература

1. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие / Т. П. Галкина. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 224 с.
2. Дрогобыцкий, И.Н. Комплементарная команда менеджеров: стилевые особенности, пути преодоления конфликтов / И.Н. Дрогобыцкий. - Москва: НОУ ВПО Университет менеджмента и бизнес-администрирования, 2011. - 21 с.
3. Жуков, Б.М. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / Б.М. Жуков, А.А. Романов, В.П. Басенко. – М.: Издательство Дашков и К, 2012.
4. Кулинцева, Ю. С. Формирование лидерских устремлений у студентов вуза : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Ю.С. Кулинцева. - Сочи: Ин-т образоват. технологий, 2011. - 25 с.

5. Миронова Т.Л. К вопросу о руководстве и лидерстве / Т.Л. Миронова // Вестник Бурятского государственного университета. - 2013. - № 5. - С. 32-43.
6. Нежелченко, Е. В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Е. В. Нежелченко, С. Н. Ясенюк. - Майский: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2012. - 151 с.
7. Почебут Л.Г. Социальные представления о лидерстве / Л.Г. Почебут, Е.Н. Газогарева // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2014. - Т. 5. - № 1. С. 125-135.
8. Худобина Г.И. Менеджмент: Учеб. Пособие / Г.И. Худобина. — Белгород.: БелГСХА, 2010. — 208 с.
9. Чеглов, В. П. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии: Монография / В.П. Чеглов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 272 с.
10. Шагиахметова, А. Х. Лидерство как управленческий капитал: опыт социологической диагностики: Автореферат / А. Х. Шагиахметова. - Казань : КГТУ, 2010. - 24 с.

**4. Фонды оценочных средств (указываются материалы, необходимые для проверки уровня знаний в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины).**

**4.1. Вопросы и задания для итогового контроля**

1. Понятие и сущность лидерства
2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности
3. Роль лидера в условиях глобализации рынка
4. Типы лидерства
5. Природа власти
6. Теория черт лидера. Стили лидерства.
7. Ситуационный подход к лидерству и концепция атрибутивного лидерства
8. Харизматическое лидерство
9. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры
10. Имплицитная теория
11. Личность менеджера
12. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции
13. Модель компетенций современного лидера
14. Социальная ответственность лидера
15. Что такое «команда»
16. Характеристики социальных групп, типология групп
17. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы

18. Сплоченность коллектива и уровни его развития
19. Отличия команд от рабочих групп
20. Жизненный цикл команды
21. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
22. Поведение человека в организации
23. Типы сотрудников
24. Роли в команде
25. Психологические механизмы взаимодействия
26. Феномены групповой жизнедеятельности
27. Социально-психологический климат в команде
28. Понятие конфликта, его сущность
29. Динамика протекания конфликта
30. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов

## **5. Методический блок**

### **5.1. Методика преподавания**

- 5.1.1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям, по организации самостоятельной работы студентов при изучении конкретной дисциплины.

Рабочей программой дисциплины «Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе» предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 72 часа. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине.

Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в УМКД. При самостоятельной работе следует прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими по данной теме.