

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Абдрахманов Данияр Маслярович  
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГУ"  
Дата подписания: 31.01.2022 15:15:53  
Уникальный программный идентификатор:  
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Башкирская академия государственной службы и управления  
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра менеджмента и социальной психологии

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина

**Б1.О.09 Лидерство и командообразование**

Уровень высшего образования

**МАГИСТРАТУРА**

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность Стратегический менеджмент

Форма обучения

Очная/заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.О.09 Лидерство и командообразование  
/сост.А.Р. Кудашев - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очной, заочной  
форм обучения по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры менеджмента и социальной  
психологии  
протокол № 3 от "29" января 2021г.

@ Кудашев А.Р., 2021 год  
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

## Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине .....	5
4 Структура и содержание дисциплины .....	5
4.1 Структура дисциплины .....	5
4.2 Содержание разделов дисциплины .....	8
4.3 Курсовой проект (курсовая работа) .....	8
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	8
5.1 Основная литература.....	8
5.2 Дополнительная литература .....	9
5.3 Периодические издания .....	9
5.4 Интернет-ресурсы .....	9
5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам).....	10
5.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим 11 видам самостоятельной работы.....	11
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и 15 информационные справочные системы современных информационных технологий.....	15
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15
Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	18
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины .....	18
Приложения:	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	15

## **1 Цели и задачи освоения дисциплины**

Эффективная профессиональная деятельность современного менеджера основывается, среди прочего, на компетенции в сфере систематизированной работы с людьми, тем, что традиционно называют «человеческим фактором». Исходя из этого обучающимся предлагается курс по систематизированному обзору современных теорий и моделей феномена организационного лидерства, и связанного с ним командообразования, их взаимосвязь и взаимодополнение. Особый интерес представляет отслеживание того, как зарождался интерес к социально-психологическим явлениям и процессам в ходе групповой работы, каковы современные подходы к развитию лидерства и навыков командной работы. Это позволит, в свою очередь, развить у обучающихся навыки межличностного взаимодействия и принятия решений в группе, соотнесения теоретических конструкций, тех или иных моделей и современной практики управления.

**Цель (цели)** освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Лидерство и командообразование» является формирование системы теоретических знаний и практических навыков в области современных тенденций описания лидерства, а так же формирование умений рассмотрения различных практических задач управления в ходе формирования и развития команды.

**Задачами** изучения дисциплины «Лидерство и командообразование» являются:

- формирование системы знаний в области социально-психологических аспектов решения управленческих проблем;
- развитие умений в области обоснования различных подходов к решению проблем управления организациями и предприятиями, на основе лидерства и командообразования;
- формирование навыков практического рассмотрения социально-психологических аспектов в ходе группового решения управленческих задач.

## **2 Требования к результатам обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1. – Выявляет и оценивает полноту и достаточность с точки зрения компетенций участников управленческой команды, собирает недостающую информацию.</p> <p>УК-3.2. – Последовательно формирует и развивает членов своей команды; отличает самоописания и лозунги от конкретных поступков.</p> <p>УК-3.3. – Разрабатывает планы командных действий, в том числе в ситуации неопределенности, на основе детализации стоящих целей.</p> <p>УК-3.4. – Обосновывает для членов команды своё решение, определяет и оценивает пути реализации командной стратегии.</p> <p>УК-3.5. – Способен в ходе командной работы анализировать различные варианты развития событий, совместно разрабатывать и корректировать стратегию действий.</p>	<p><b><u>Знать:</u></b></p> <p>Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные подходы к анализу и верификации собранной управленческой информации; пути и способы изучения феномена лидерства в производственной группе.</p> <p>Средний уровень освоения: знать основные подходы к проявлению лидерства в группе; поведенческие классификации лидерства и стиля руководства; основные отличия поведенческого подхода к лидерству от ситуационного.</p> <p>Высокий уровень освоения: знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения.</p> <p><b><u>Уметь:</u></b></p> <p>Низкий уровень освоения: уметь выделять ключевые характеристики лидерского поведения в потоке данных о работе производственной группы; пользоваться основными приёмами для описания лидерского поведения и общекомандной работы; проводить анализ различных индикаторов лидерства в зависимости от особенностей управленческой ситуации.</p> <p>Средний уровень освоения: уметь определять основные проявления лидерства в системе стратегического управления организацией; применять методы социально-психологического анализа для развития навыков</p>

		<p>командной работы; выявлять основные характеристики сложившейся управленческой ситуации и предлагать соответствующий стиль работы в управленческой команде.</p> <p>Высокий уровень освоения:  уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы, вносить необходимые коррективы.</p> <p><b><u>Владеть:</u></b></p> <p>Низкий уровень освоения:  владеть основами анализа и оценки имеющейся управленческой ситуации; навыками формулирования собственных суждений по выбору стиля лидерства; способами первоначального генерирования альтернативных вариантов командного взаимодействия с учётом факторов сложившейся ситуации.</p> <p>Средний уровень освоения:  владеть навыками анализа имеющейся управленческой информации по особенностям лидерства, в том числе методами восполнения недостающей информации; владеть методами разработки альтернативных стратегий, в том числе в ситуации неопределённости; навыками разработки и принятия обоснованных стратегических решений в ходе командной работы.</p> <p>Высокий уровень освоения:  владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социально-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.</p>
--	--	---

### 3 Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Структура дисциплины

##### 3.1.1 Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1 семестр	всего
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>94</b>	<b>94</b>
- самостоятельное изучение разделов 1-3;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>зачёт</b>	<b>зачёт</b>

#### Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Феномен лидерства в менеджменте. История разработки проблемы.	36	0	2	34
2	Ситуационные модели лидерства. Модель жизненного цикла.	36	2	2	32
3	Формирование и развитие управленческих команд.	36	2	2	32
	Итого:	108	4	6	94+4 (зачет)

#### 3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Феномен лидерства в менеджменте. История разработки проблемы.

Лидерство в современном менеджменте, понятие стиля (К. Левин). Поведенческие индикаторы лидера: предлагает вариант решения, напоминает о ранее принятых решениях, распределяет полномочия. Основные подходы к описанию стиля лидерства в современном менеджменте, выделение поведенческих описаний, концепция ситуационного подхода. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Континуум стилей Р. Лайкерта. Двумерная решётка менеджмента (Р. Блейк, Дж. Мутон), классификация стилей, разработанная специалистами университета шт. Огайо. Методы диагностики стиля лидерства.

Подход к лидерству в системе бережливого производства. Концепция адаптивного лидерства (К. Арджирис).

Тема 2. Ситуационные модели лидерства. Модель жизненного цикла.

Ключевые факторы управленческой ситуации в ситуационной модели Ф. Фидлера. Соотношение структурированности задачи, достаточности формальных полномочий у руководителя и сложившихся взаимоотношений руководителя и подчинённых. Понятие локуса контроля подчинённого, шкала локуса контроля (Дж. Роттер). Подход «путь – цель» Т. Митчела и Р. Хауса: инструментальный стиль и стиль поддержки. Модель жизненного цикла (П. Херси и К. Бланшард). Современные проблемы управления и задача повышения эффективности производственной деятельности.

Тема 3. Формирование и развитие управленческих команд.

Понятие управленческой команды. Концепция командного менеджмента: преимущества в сравнении с индивидуальным руководством, необходимость отвечать на вызовы (решение комплексных задач), усложнение внешней среды. Специфика управленческого труда и роли менеджера (Г. Минцберг). Подход с точки зрения командных ролей менеджера (М.Р. Белбин). Четырёх-ролевая модель управленческой команды в соответствии с классификацией И.К. Адизеса (РАЕI). Важность взаимодополнения ролей в команде, учёт ролевого распределения в ходе командообразования. Стадии развития управленческой команды: модель Брюса Такмена. Признаки эффективной команды: проактивность, эскалация проблем. Системное мышление и управленческий масштаб в стратегической команде управления (Павел Безручко).

### 3.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Работа в малых группах «Три ключевые компетенции менеджера. Лидерство в современном менеджменте». Кейс «Учитель и ученик».	2
2	2	Семинар «Современные подходы к лидерству в группе: ситуационный подход». Кейс про Чижика-Пыжика.	2
3	3	Кейс-анализ «Распределение ролей в управленческой команде (И.К. Адизес). Проактивность и эскалация проблем». Кейс «Письмо родителям»	2
		Итого:	6

### **3.4 Курсовой проект (курсовая работа)**

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине «Лидерство и командообразование» не предусмотрена учебным планом.

## **4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **4.1 Основная литература**

1. Бакингом, М. Это так не работает! Почему большинство управленческих подходов неэффективны и что с этим делают смелые руководители / Маркус Бакингом, Эшли Гуделл ; пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 314 с. - ISBN 978-5-9614-3308-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222558>

2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221844>

3. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха (Серия «Теория менеджмента»). - СПб.: Питер, 2011. – 368 с.

4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2012. – 702 с.

5. Питерсен, В. Стратегия как обучение: новый взгляд на процесс создания ценности и борьбы за конкурентное преимущество / Вилли Питерсен. — пер. с англ. - Москва: Интеллектуальная Литература, 2020. - 206 с. - ISBN 978-5-907274-23-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222466>

### **5.2 Дополнительная литература**

1. Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Шетил Сандермоен; предисл. Ицхака Адизеса ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-9614-2896-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221820>

2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва: Дашков и К, 2021. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232157>

### 5.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» <http://scipeople.ru/event/11381/>
2. Журнал «Управление проектами» <https://pmmagazine.ru/>
3. «Эксперт» <http://expert.ru/>
4. «Профиль» <http://www.profile.ru/>
5. «Проблемы теории и практики управления» <https://urss.ru/uftp/>

### 5.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Сайт «Лидерство: уроки эффективного руководителя»	Сайт	<a href="https://4brain.ru/liderstvo/">https://4brain.ru/liderstvo/</a>
2	Интернет-портал «Бережливое производство и бережное управление»	Сайт	<a href="http://www.leanzone.ru/">http://www.leanzone.ru/</a>
3	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	<a href="http://www.inesnet.ru/magazine/">http://www.inesnet.ru/magazine/</a>
4	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a>
5	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	<a href="http://www.cfin.ru/">http://www.cfin.ru/</a>

### 4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем лидерства в управлении, выявления основных тенденций развития современного менеджмента и рассмотрения перспективных путей их практического применения. Задачи: систематизировать и обобщить имеющийся управленческий опыт в области технологии менеджмента, развить общие и профессиональные компетенции в части анализа и синтеза практических подходов к решению проблемы успешного лидерства и повышения эффективности управления, использованию этих управленческих технологий при решении практических задач по управлению организациями всех форм собственности.

Основным форматом практических занятий является работа в малых группах по анализу управленческих ситуаций (в том числе авторских кейсов) с подготовкой аналитических материалов, на семинарских занятиях основной формат – организованная дискуссия. В ходе анализа управленческих ситуаций обучающиеся делятся на небольшие группы по 5-9 человек в каждой и формируют общую позицию по ситуации. Затем представители групп излагают общегрупповое решение, представляя, в случае необходимости, аналитические

материалы. На заключительной стадии преподаватель подводит общий итог по кейсу.

Практические занятия, таким образом, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях. Это обеспечивает межпредметные связи, закладывает основу для изучения дисциплин (прохождения практики), связанных с освоением обучающимися основ управленческой деятельности и получением профессиональных умений и опыта практической деятельности. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется по классической схеме: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников. Предполагается, что обучающиеся уже имеют определённое представление о предмете дискуссии, а задача преподавателя, - систематизировать общую картину, углубить знания в определённой области современного менеджмента, развития и современного состояния проблемных областей науки и практики современного управления.

Одна из значимых задач подготовки обучающихся – воспитание навыков самостоятельной работы. Это один из главных резервов повышения качества подготовки специалистов. Система самостоятельной работы обучающихся - это: а) текущая работа над материалом учебной дисциплины (конспектирование лекций, работа с учебниками и ресурсами глобальной сети, электронно-библиотечных систем, выполнение упражнений, подготовка к контрольной работе и практическим занятиям); б) выполнение домашних заданий (подготовка сообщений на семинарах, выполнение индивидуально-творческих заданий, самостоятельное изучение по учебнику и другим источникам тех тем (модулей), входящих в программу, но не раскрытых в ходе лекционных занятий).

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Проработайте главы учебника, посвящённые групповой динамике и руководству (это часть четвёртая) – Мескон М. и др. с. 433 – 562. Какие основные подходы к феномену лидерства выделяют в современном менеджменте?
2. Изучите материал «Ситуационное лидерство при работе с командой» по книге К. Бланшара (Глава 9, с. 197 – 228). В чём заключаются признаки высокоэффективной команды (модель PERFORM)? Какие стадии развития команды выделяет Лякульсьер? Приведите примеры из практики управления командами.

### **Критерии оценки результатов самостоятельной работы**

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений (универсальные компетенции);
- умения обучающегося активно использовать электронные образовательные

ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и применять на практике;

обоснованность и четкость изложения ответа;

- оформление материала в соответствии с требованиями;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, предложив её решение, критически оценить решение и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

#### **4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий**

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» [www.cir.ru](http://www.cir.ru)
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

## **5 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочных места.

### ***К рабочей программе прилагаются:***

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

]

]

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Башкирская академия государственной службы и управления  
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра менеджмента и социальной психологии

**Фонд  
оценочных средств**

по дисциплине **Лидерство и командообразование**

**МАГИСТРАТУРА**

Направление подготовки  
38.04.02 Менеджмент

Направленность **Стратегический менеджмент**

Форма обучения  
очная, очно-заочная, заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент по дисциплине «Лидерство и командообразование».

Составитель: А.Р. Кудашев

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Лидерство и командообразование

**Раздел 1 -Паспорт  
фонда оценочных средств  
по дисциплине «Лидерство и командообразование»**

**1. Основные сведения о дисциплине**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1 семестр	всего
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>94</b>	<b>94</b>
- самостоятельное изучение разделов 1-3;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>зачёт</b>	<b>зачёт</b>

**2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

<i>Формируемые компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций</i>	<i>Типы контроля</i>
УК - 2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<b><u>Знать:</u></b> виды юридических документов; основные формы и способы реализации законодательства; основные институты ведущих отраслей российского права;	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
	<b><u>Уметь:</u></b> использовать нормативные правовые акты, регламентирующие сферу профессиональной деятельности; использовать полученные теоретические знания в ходе осуществления профессиональной деятельности; отличать правомерное поведение от неправомерного поведения и активно внедрять правомерное поведение в жизнь.	- Письменные проверочные работы. - Составление схем и таблиц. - Решение ситуационных задач.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
	<p><b>Владеть:</b>  практическими навыками выбора оптимальных способов решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; навыками работы с правовыми актами</p>	<p>- Беседа по заданной теме.  -Письменные проверочные работы.  - Решение ситуационных задач и заданий.</p>

## Оценочные средства

### Блок А

#### Фонд тестовых заданий

1. Одним из основных подходов при подготовке и повышении квалификации руководителей является:

1. Исторический,
2. Классовый,
3. Компетентностный,
4. Кинематографический.

2. Три ключевые компетенции руководителя – это:

1. Интеллектуальная, эмоциональная, волевая;
2. Профессиональная, социальная, личностная;
3. Нравственная, логическая, физиологическая;
4. Вдохновляющая, направляющая, действующая.

3. Одной из распространённых классификаций тренинга является выделение тренингов:

1. Реактивных и проактивных,
2. Демократических и авторитарных,
3. Производственных и сервисных,
4. Утренних и вечерних.

4. Кроме тренинга, выделяют ещё такие интерактивные методы подготовки руководителей как:

1. Проведение соревнований по футболу и шахматный турнир;
2. Сначала лекционные занятия, потом практические;
3. Кейсы и деловые (ролевые) игры;
4. Подготовка реферата и управленческого эссе.

5. В ходе анализа командного взаимодействия наиболее продуктивным оказался подход с выделением:

1. Профессиональной специализации,
2. Возрастно-полового состава членов команды,

3. Семейного статуса членов команды и состава их семьи,
4. Ни один из перечисленных.

6. Одной из наиболее известных классификаций ролей в команде является классификация (её ещё обозначают буквами РАЕІ), предложенная:

1. Зигмундом Фрейдом;
2. Ицхаком Адизесом;
3. Майклом Портером;
4. Антоном Макаренко.

7. Управленческие решения – это:

1. Способы и средства воздействия на управляемую структуру
2. Совокупность методов и приемов работы менеджера с подчиненными
3. Вывод о необходимости воздействия управляющего субъекта на управляемый объект
4. Основные правила, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности

8. Принципы управления – это:

1. Способы и средства воздействия на управляемую структуру
2. Совокупность методов и приемов работы менеджера с подчиненными
3. Основные правила, положения, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности
4. Совокупность звеньев и отдельных работников управления, порядок их соподчиненности и взаимодействия по вертикали и горизонтали

9. В чем специфика российского менеджмента?:

1. Ставка на личность и результат
2. Ставка на коллектив и гармонию
3. Умение действовать в экстремальных условиях
4. Широкое делегирование полномочий

10. Стиль управления – это:

1. Совокупность методов и приемов управленческой деятельности, присущих тому или иному субъекту управления
2. Организация и техника личной работы менеджера
3. Основные правила, положения, которыми менеджер руководствуется в своей деятельности
4. Совокупность звеньев и отдельных работников управления, порядок их соподчиненности и взаимодействия по вертикали и горизонтали

11. Что такое стилевой диапазон менеджера?:

1. Совокупность стилей управления

2. Возможности менеджера в управлении ситуацией, подчиненными
3. Возможности руководителя маневрировать в работе с подчиненными
4. Возможности менеджера в использовании различных стилей управления

12. Выделение менеджеров низового, среднего и высшего уровня осуществляется на основе:

1. Выделения функциональных подразделений,
2. Горизонтального разделения труда,
3. Вертикального разделения труда,
4. Давления внешней среды на организацию.