

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Командная работа и лидерство

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

39.04.02 - Социальная работа

Направленность образовательной программы

Социальное предпринимательство и проектирование организаций в социальной
сфере

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.14 Командная работа и лидерство относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК 3.1: Знать методы командной работы, построения обратной связи и обучения членов команды; принципы формирования команд, отбора членов команды для достижения поставленной цели ИУК 3.2: Уметь разрабатывать командную стратегию, организовывать работу команды и обсуждение результатов работы; разрабатывать и принимать коллегиальные решения, делегировать полномочия, принимать ответственность за общий результат ИУК 3.3: Владеть навыками разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде; навыками разработки мероприятий по личностному, образовательному и профессиональному росту, планирования действий коллектива	ИУК 3.1: Знать: методы командной работы, принципы построения обратной связи, коммуникаций и формирования команд, способы обучения членов команды для достижения поставленной цели. ИУК 3.2: Уметь: разрабатывать командную стратегию; применять знания формирования команды и организации её работы, разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; делегировать полномочия, принимать ответственность за общий результат; разрабатывать коллегиальные решения. ИУК 3.3: Владеть: навыками поиска новых форм организации совместной деятельности; создания и поддержания рабочей атмосферы; создания благоприятного социально-психологического климата в команде; планирования мероприятий по личностному,	Задания Эссе Практическая задача Кейс-задача Реферат Ролевая игра	Зачёт: Практическое задание Кейс-задача Проектная работа

		образовательному и профессиональному росту членов команды, эффективной		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления.	8	2	2	4	4
Тема 2. Принципы формирования команды в организации. Виды команд.	9	2	2	4	5
Тема 3. Этапы развития команды.	9	2	2	4	5
Тема 4. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Культура группы.	9	2	2	4	5
Тема 5. Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства.	9	2	2	4	5
Тема 6. Лидерство и власть в команде.	9	2	2	4	5
Тема 7. Принятие групповых решений.	9	2	2	4	5
Тема 8. Программа командного развития.	9	2	2	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления. Понятие команды и группы. Сравнительные характеристики понятий "группа", "коллектив", "команда". Социально психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте (К. Левин, Г.М. Андреева, Я. Морено, А.В. Петровский, М.Ю., Кондратьев, Д. Брэдфорд).

Тема 2. Принципы формирования команды в организации. Виды команд. Факторы возникновения и развития команды. Принципы командного взаимодействия. Классификация команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.

Тема 3. Этапы развития команды. Характеристики этапов жизненного цикла команды. Особенности группового взаимодействия и работы с командой. Групповая динамика, как движущая сила группового развития. Роль и функции лидера в командообразовании.

Тема 4. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Культура группы. Классификация групповых ролей. Применение психодиагностических методик для определения групповых ролей. Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды и другие компоненты групповой культуры.

Тема 5. Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства. Биологические основы лидерства. Изучение лидерства с позиции личных качеств, поведенческий подход, подход с позиции власти, ситуационный и вероятностный подходы. Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер. Современные теории лидерства.

Тема 6. Лидерство и власть в команде. Оценка лидерского потенциала, способы его развития. Позиция лидера в команде на разных этапах развития. Лидерство и руководство. Источники власти, способы её реализации. Понятие «баланс власти».

Тема 7. Принятие групповых решений. Психологические аспекты принятия решений в группе. Ситуационные и поведенческие факторы при разработке командных решений. Анализ стилей лидерства в процессе принятия решения. Этическая составляющая руководства командой и принятия решений.

Тема 8. Программа командного развития. Цели развития команды. Формирование самообучающейся команды. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество. Оценка эффективности работы команды. Направления совершенствования деятельности команды.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Выберите несколько групп из предложенного списка и кратко опишите их тип, особенности поведения в них людей, а также возможные варианты взаимодействия этих групп между собой в придуманной вами организации:

- профессионалы одного профиля;
- руководители или сотрудники одного уровня иерархии;
- представители функциональных направлений (маркетологи, производственники и т.д.);
- сотрудники разных офисов, комнат, региональных отделений, филиалов;
- коллеги по подразделению;
- выпускники одного вуза;
- земляки;
- гендерные и возрастные группы;
- группы по интересам/хобби;
- дружеские микрогруппы и компании приятелей;
- стейкхолдеры организации (акционеры, поставщики, клиенты, региональные и государственные власти, общественные организации, персонал и их родственники и т.д.);
- профсоюзные организации;
- центры финансовой ответственности (центры прибыли и центры затрат);
- представители основных и обслуживающих бизнес-процессов;
- проектные группы, группы качества и т.д.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Написание эссе на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме.

Источниками могут быть:

- ☐ отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- ☐ зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);
- ☐ материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций).

Оформление работы: Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткий вывод.

Апробация работы проходит на мини-конференции, где обучающиеся представляют результаты в виде презентации с последующим обсуждением материалов исследования.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- «Группа без личности» и «Личность вне группы».
- Тенденции современного командообразования.
- Команда как организационная форма коллективного управления.
- Социологическое направление в изучении малых групп.
- Специфичность коллектива как социальной группы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Знание и понимание теоретического материала: - определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы. Анализ и оценка информации: - грамотно применяет категории анализа;- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;- дает личную оценку проблеме; Построение суждений: - ясность и четкость изложения;- логика структурирования доказательств- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи. Оформление работы: - работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;- соответствие формальным требованиям.

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	не соответствие критериям (см. в ЗАЧТЕНО)

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Практическая задача «Организационная культура учебной группы»

Шаг 1. В течение 15—20 мин студенты индивидуально заполняют прилагаемую форму «Организационная культура».

Шаг 2. В течение 30—40 мин в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

Примечание. Сформулированные пп. 1—5 разделов I—V должны, с одной стороны, быть разделяемы большинством членов группы с другой стороны, отличать группу от других, ей подобных.

Шаг 3. В классе под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп и в течение 15—20 мин вырабатывается сводное для всей группы описание ее культуры.

I.	Важные разделяемые верования и предположения	
	1.	
	...	
II.	Разделяемые вещи материального мира	
	1.	
	...	
III.	Разделяемые выражения	
	1.	
	...	
IV.	Разделяемые действия	
	1.	
	...	

V.	Разделяемые мысли и чувства	
	1.	
	...	

Пример:

I. Важные разделяемые верования и предположения

1. Университет — часть жизни
2. Помогать друг Другу
3. Как можно меньше делать для достижения результата

II. Разделяемые вещи материального мира

1. Бесплатное обучение
2. Хорошие условия обучения
3. Самый престижный вуз в стране

III. Разделяемые выражения

1. «Сачок» — вестибюль перед библиотекой МГУ
2. «Школа» — Университет
3. А кому сейчас легко?
4. ГЗ — главное здание МГУ
5. Как все запущено
6. Первый ГУМ — гуманитарный корпус

IV. Разделяемые действия

1. Взаимопомощь
2. Списывание
3. Покурить на перемене
4. Опоздание
5. Сходить в буфет

V. Разделяемые мысли и чувства

1. Все переживают друг за друга
2. Нам хорошо в Университете

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическая задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям, сформированные умения позволяют решать практические задачи, уровень развития способности не ниже среднего, учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеющихся умений недостаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение; уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Кейс «Два взгляда на лидерство».

Цель: Закрепление знаний об основных стилях лидерства; оценка эффективности каждого из них.

Описание ситуации. На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента. Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л. «Уважаемые коллеги! Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников. В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации. Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких 10 пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо. Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах. Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго. У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще. Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим. Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят. Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга. Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других. Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров. Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много

внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, чтобы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник. Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то. Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться. Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники. Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента. Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей. В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию. Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату. Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови. Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами. Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы:

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?

2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Написание реферата на темы, предложенные преподавателем. Реферат должен обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 4-6 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору обучающегося):

1. История возникновения и развития науки о лидерстве. Зарождение психологии лидерства.
2. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае.
3. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства.
4. Исследования Н. Макиавелли. Конкурирующие теории лидерства в XVI-XVII вв.
5. Психология лидерства в России

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При проверке реферата преподавателем оцениваются: 1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей. 2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов). 3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению). 4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность

Оценка	Критерии оценивания
	или однозначность выводов). 5. Использование литературных источников. 6. Культура письменного изложения материала. 7. Культура оформления материалов работы.
не зачтено	не соответствие критериям (см. в ЗАЧТЕНО)

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Ролевая игра) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Ролевая игра «Сердце донора».

Цель: выявление особенностей групповых решений, механизма их разработки и реализации.

Формат проведения игры – в малых группах. Кроме того, выбирается 2-4 наблюдателя, фиксирующих ход игры в каждой группе.

Инструкция: Ваша команда представляет консилиум врачей больницы по пересадке органов. Неожиданно в больницу поступает донорское сердце. На очереди находятся шесть человек: • пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого близка к завершению; • 16-летняя беременная девушка, сирота, у нее больное сердце; • народная артистка средних лет, любимица публики. • ведущий оперирующий хирург той же больницы, в которой ведут операции по пересадке донорского сердца, • учительница (35 лет), мать двоих детей, муж недавно погиб в автомобильной катастрофе; • студент-отличник, подающий большие надежды.

У всех ситуация критическая. Каждому из них осталось жить один месяц. Примите единогласное решение кому отдать единственное донорское сердце.

Критерии оценивания (оценочное средство - Ролевая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям, сформированные умения позволяют решать практические задачи, уровень развития способности не ниже среднего, учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеющихся умений недостаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение; уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

Практическое задание: на основе анализа представленных цитат известных предпринимателей о том, как выглядит истинное лидерство, составьте перечень факторов эффективного лидерства. Ответ обоснуйте.

1. "Хорошее руководство состоит в том, чтобы показывать обычным людям, как сделать работу превосходных людей" – Джон Д. Рокфеллер, американский предприниматель, первый "долларовый" миллиардер в истории человечества.
2. "Показатель качества управления – обычные люди, делающие необычные вещи" – Питер Друкер, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века.
3. "Лидерство – это искусство побуждать людей делать то, что вам нужно, да еще и потому что они хотят сделать это" – Дуайт Д. Эйзенхауэр, американский государственный и военный деятель.
4. "Руководство – это решение проблем. В тот день, когда солдаты перестанут идти к вам со своими проблемами, вы перестанете быть лидером в их глазах. Они либо потеряли уверенность в том, что вы можете помочь им, или сделали выводы, что вас не волнуют их проблемы. Так или иначе, это ошибка руководства" – Колин Пауэлл, 65-й госсекретарь США, генерал вооруженных сил
5. "Когда кажется, что все идет против вас, помните, что самолет взлетает против ветра, а не с ним" – Генри Форд, один из основателей автомобильной промышленности США.
6. "Лидерство не приходит внезапно, за один день. Оно требует настойчивости. И здесь абсолютно невозможно игнорировать закон процесса. Лидерские качества не вырабатываются за день. Для этого требуется целая жизнь" – Джон Максвелл, автор книги "21 неопровержимый закон лидерства".

7. "У человека всегда есть два мотива для любого действия: один красивый и второй настоящий" – Джон Пирпонт Морган, американский предприниматель, банкир и финансист.
8. "Если мы посмотрим вперед, в следующее столетие, мы увидим, что лидерами будут те, кто вдохновляет других" – Билл Гейтс, со-основатель компании Microsoft.
9. Станьте тем лидером, за которым люди будут следовать добровольно. Даже если у вас нет никакого звания или должности" – Брайан Трейси, канадский бизнес-тренер.
10. "Лидеры думают и говорят о решениях. Последователи – о своих проблемах" – Брайан Трейси, канадский бизнес-тренер.
11. "Секрет лидерства в том, чтобы говорить нет, а не да. Очень легко сказать да" – Тони Блэр, 73-й премьер-министр Великобритании.
12. "Лидерство – это могущественный союз двух факторов – стратегии и характера. Но если вам придется выбирать между ними, откиньте стратегию" – Норман Шварцкопф, американский военачальник, глава операции "Буря в пустыне".
13. "Придать людям уверенность в себе – едва ли не самое важное, что я могу сделать. Потому что тогда они станут действовать" – Джек Уэлч, бывший генеральный директор General Electric.
14. "Успех не-лидера заключается в саморазвитии. Лидера – в развитии других" – Джек Уэлч, бывший генеральный директор General Electric.
15. "Задача лидера быть сильным, но не грубым; добрым, но не слабым; дерзким, но не агрессивным; вдумчивым, но не ленивым; скромным, но не робким; амбициозным, но не высокомерным; с чувством юмора, но без глупостей" – Джим Рон, предприниматель, автор и мотивационный оратор.
16. "Инновации – вот что отличает лидера от его последователей", – Стив Джобс, основатель компании Apple.
17. "Лидерство – это искусство дать людям платформу для воплощения своих идей в жизнь" – Сет Годин, автор книги "Лидер есть в каждом".
18. "Компания – это люди... Сотрудники хотят знать, будут ли они услышаны или они "винтик" в системе? Люди действительно должны чувствовать, что они нужны" – Ричард Брэнсон, основатель корпорации Virgin Group.
19. "Искусство делегировать задачи — один из ключевых навыков, которые должен развить предприниматель" – Ричард Брэнсон, основатель корпорации Virgin Group.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с

Оценка	Критерии оценивания
	некоторыми
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-3

Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции УК-3

Практическое задание «Работа над проектом». Перед группами (3-4 микрогруппы по 5-6 человек) ставится задача создать и презентовать проект в какой-то конкретной, например,

социальной области. Алгоритм: цель, объект, масштаб и сроки, основные направления, средства реализации, препятствия и угрозы, перспективы, нестандартные решения.

На следующем этапе группам предлагается выбрать наилучший проект или интегрировать все имеющиеся проекты.

Методические указания. Обычно участники доказывают преимущества своего варианта и недостатки других, но, возможны варианты, когда группы сразу осознают преимущества совместного варианта проекта. Нецелесообразно форсировать этот процесс – одни группы идут к осознанию длинным путем, другие коротким. Цель командной работы – показать группе, что взаимодействие не просто создает арифметическую сумму частей, а выводит идею и деятельность на принципиально иной, более высокий уровень.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям, сформированные умения позволяют решать практические задачи, уровень развития способности не ниже среднего, учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеющихся умений недостаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение; уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Теория и практика психологии управления / Викулина О.В. - Москва : ВЛАДОС, 2008., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=635302&idb=0>.
2. Психология личности (теория, диагностика и развитие) / Коссов Б.Б. - Москва : Академический Проект, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=663378&idb=0>.
3. Гайдаров Г. М. Командообразование и лидерство в социальных организациях : учебное пособие / Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И. - Иркутск : ИГМУ, 2020. - 75 с. - Книга из коллекции ИГМУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0>.
4. Удальцова М. В. Социология управления : учебное пособие / Удальцова М. В. - Новосибирск : СибГУТИ, 2016. - 180 с. - Книга из коллекции СибГУТИ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807542&idb=0>.
5. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учеб. пособие по специальности "Упр. персоналом". - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека : сер. осн. в 2003 г.). - ISBN 978-5-98704-499-5 : 187.00., 11 экз.
6. Резник Семен Дывыдович. Организационное поведение : учеб. для студентов вузов,

обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом". - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 460 с. - (Высшее образование : сер. осн. в 1996 г.). - ISBN 978-5-16-004802-4 : 329.89., 30 экз.

7. Управление персоналом в социальной работе : учебник / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13772-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841435&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Командный менеджмент как ресурс управления в образовательных системах : учебное пособие / Шклярова О. А., Галеева Н. Л., Осипова О. П., Парахина Е. А., Савенкова Е. В., Шкляровой О. А. - Москва : МПГУ, 2021. - 384 с. - Книга из коллекции МПГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-4263-0975-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=806440&idb=0>.
2. Ресурсы социальной организации / Власюк Г.В. - Москва : АСВ, 2010., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=639868&idb=0>.
3. Дудина В.И. Методология и методы социологического исследования : Учебник. - СПб : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2014. - 388 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-288-05537-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=621378&idb=0>.
4. Зуб А. Т. Психология управления / Зуб А. Т. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 372 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489072> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00185-3 : 919.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784734&idb=0>.
5. Звягинцева О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие / Звягинцева О. С. - Ставрополь : СтГАУ, 2019. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=753811&idb=0>.
6. Тавокин Евгений Петрович. Управление - социальное управление - социология управления : Учебное пособие / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - Москва : Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2010. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-397-00977-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=606980&idb=0>.
7. Баранник Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 управление персоналом / Баранник Ю. Г., Романинец Р. Н. - Донецк : ДОНАУИГС, 2021. - 246 с. - Книга из коллекции ДОНАУИГС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802507&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- <http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование»
- <http://www.socpolitika.ru> Информационно-аналитический портал
- <http://www.soc-work.ru/> Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе.
- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- <http://www.isras.ru/socis.html>;

- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- <http://www.mevriz.ru/>
- <http://sovman.ru/>
- <http://www.top-personal.ru/>
- <http://fom.ru/>;
- <http://www.levada.ru/>;
- <http://wciom.ru/>.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.04.02 - Социальная работа.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.