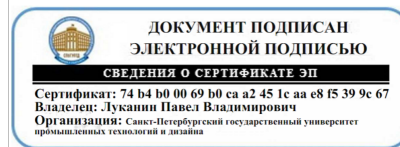


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



Рабочая программа дисциплины

Б1.В.04

Лидерство и управление командой

Учебный план: _____ ФГОС3++b420301-3_26-14.plx

Кафедра: 10 Менеджмента и права

Направление подготовки: _____
(специальность) 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль подготовки: _____
(специализация) Пиар и управление бизнесом

Уровень образования: _____
бакалавриат

Форма обучения: _____
очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
6	УП	34	34	39,75	0,25	3	Зачет
	РПД	34	34	39,75	0,25	3	
Итого	УП	34	34	39,75	0,25	3	
	РПД	34	34	39,75	0,25	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, утверждённым приказом Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 512

Составитель (и):

Кандидат экономических наук, доцент

Соболевская А.И.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой менеджмента и права

Бескровная В.А.

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лосева О.С.

Методический отдел:

Фахретдинова А. Р.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Целью освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области лидерства и командообразования; комплексных знаний в области лидерства и основ командной работы в организации, выработка системного представления об основных методах и подходах к управлению командой, необходимых для эффективной организации работы персонала организации.

1.2 Задачи дисциплины:

- развить способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- формировать систему лидерского мышления;
- помочь обучающимся воспринимать и познавать собственный эмоциональный интеллект как основу успешного лидерства;
- способствовать развитию трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального; и группового потенциала у обучающихся;
- способствовать развитию группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- научить обучающихся выступать в роли лидера возглавляемого ими структурного подразделения.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Администрирование корпоративной социальной политики, командообразование и развитие персонала
Знать: основные закономерности и механизмы функционирования группы как системы и подсистемы организации
Уметь: анализировать структуру группы, коммуникативные процессы в группе и групповую динамику; корректировать групповое взаимодействие, исходя из особенностей групповой динамики и задач деятельности
Владеть: приемами организации функционирования группы как системы и методами коррекции группового взаимодействия

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теория и практика лидерства	6				Р
Тема 1. Лидерство как социально-психологический феномен Проблема лидерства в современном менеджменте. Сущность лидерства. Лидер и руководитель: сравнительная характеристика. Формальный и неформальный лидер. Функции лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.		6	6	8	
Тема 2. Традиционные концепции лидерства Теория черт (лидерство и эффективность лидерства рассматривается как свойства личности) Поведенческие теории (эффективность лидерства есть функция поведения) Ситуационные (эффективность лидерства является следствием действия в ситуации) Современные стили лидерства: авторитарный (директивный), бюрократический, деловой, демократический, стиль, ориентированный на персонал, а также обслуживающее, безучастное трансформационное и проблемно-ориентированное лидерство.		4	4	8	
Тема 3. Современные концепции лидерства Социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера. Основные компоненты личности лидера. Вектор ведущей направленности лидера. Фундаментальные принципы этики лидера. Эмоциональный интеллект. Лидерские коммуникации. Понятие и виды конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Тайм-менеджмент для руководителя. Основные элементы эгомаркетинга. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга.		6	6	7,75	
Тема 4. Лидерство как социально-психологический феномен Проблема лидерства в современном менеджменте. Сущность лидерства. Лидер и руководитель: сравнительная характеристика. Формальный и неформальный лидер. Функции лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.		4	4	4	

Раздел 2. Теория и практика командообразования				
Тема 5. Социально-психологическая структура команды Понятие группы, виды групп. Группа как динамическое образование, этапы развития группы. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.д. Коммуникативные процессы в группе. Понятие команды, виды команд. Сравнительная характеристика группы и команды. Функциональные команды: команды советников, производственные команды. Инновационные команды: проектные команды и команд		6	6	4
Тема 6. Командообразование Понятие командообразования. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии и процессы командообразования. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Ролевой подход к командообразованию. Подход Р.М. Белбина. Подход Ю. Базарова. Подход Марджерисона– МакКенна.		4	4	2
Тема 7. Управление деятельностью команды Методы управления командой. Критерии и показатели эффективности работы команды. Базовые критерии эффективной работы лидера. Методы повышения эффективности команды. Культура команды.		4	4	6
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		34	34	39,75
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		68,25		39,75

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5 БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Использование балльно-рейтинговой системы не предусмотрено.

6. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
ПК-2	Демонстрирует знание коммуникативных процессов. в группе и групповую динамику; Корректирует групповое взаимодействие, исходя из особенностей групповой динамики. Анализирует основные закономерности и механизмы функционирования группы. Демонстрирует навыки управления командой. Определяет условия эффективности формирования авторитета лидера.

6.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание	

	предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Тесты выполнены верно.	
Не зачтено	В ответе присутствуют пробелы в знаниях или существенные ошибки. Тест выполнен не верно.	

6.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

6.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 6	
1	Понятие и сущность лидерства
2	Раскройте содержание понятия лидерства в управлении командой.
3	Черты эффективного лидерства
4	Условия эффективного лидерства.
5	Лидер и руководитель: сравнительная характеристика. Формальный и неформальный лидер.
6	Лидерство как фактор личностного роста
7	Теория черт в лидерстве
8	Поведенческие теории (эффективность лидерства есть функция поведения)
9	Ситуационные теории лидерства
10	Современные стили лидерства.
11	Основные компоненты личности лидера.
12	Эмоциональный интеллект.
13	Лидерские коммуникации
14	Понятие и виды конфликтов.
15	Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
16	Тайм-менеджмент для руководителя.
17	Основные функции эгоменеджмента и их содержание.
18	Понятие группы, виды групп.
19	Понятие команды, виды команд.
20	Функциональные команды
21	Проектные команды
22	Модели командообразования
23	Стадии и процессы командообразования.
24	Ролевой подход к командообразованию. Ролевой подход к командообразованию. Управление деятельностью команды
25	Ролевой подход к командообразованию.
26	Управление деятельностью команды
27	Культура команды.

6.3.2 Типовые тестовые задания

1. Определите специфические лидерские потребности:

- потребность во власти;
- потребность в контроле над событиями и людьми;
- потребность в достижении;
- потребность в принадлежности к определенной группе и получении одобрения;
- все ответы верны.

2. К психологической группе лидерских качеств относятся:

- объективность;
- стремление к постоянному совершенствованию;
- способность управлять эмоциями;
- широта мышления.

3. Чем обеспечивается власть лидера:

- законодательством;
- глубокими знаниями психологии человека;

с) нормативно-правовыми актами.

4. Лидер – это:

- а) менеджер, который выбирает стиль управления людьми в зависимости от ситуации;
- б) личность в организации, пользующаяся большим, признанным авторитетом;
- с) понятие, использующееся относительно сотрудников, функции которых непосредственно связаны с управлением;
- д) высшая должность на предприятии, наделенная полномочиями выбора стратегии развития компании, работы с кадрами.

5. Вертикальная карьера означает:

- а) перемещение в другую функциональную область деятельности;
- б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- с) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре;
- д) расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой ступени.

6. Для неспециализированной карьеры характерно:

- а) работа в разных организациях, или в одной организации, но только в рамках своей профессии и области деятельности;
- б) работа на одной должности не более 3 лет;
- с) обладание меньшим объемом специализированных знаний по специальности;
- д) чередование вертикального роста с горизонтальным.

7. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

- а) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени;
- б) движение вверх по организационной иерархии;
- с) подъем на более высокую ступень служебной иерархии;
- д) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

8. Работники проходят в процессе своей профессиональной деятельности в одной организации: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. В данном случае можно говорить о карьере

- а) специализированной;
- б) межорганизационной;
- с) внутриорганизационной;
- д) скрытой;
- е) ступенчатой.

9. Карьерная среда - это:

- а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей;
- с) необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- д) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- е) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации.

6.3.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Не предусмотрены

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

6.4.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

6.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☒ Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

6.4.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Время, отводимое на подготовку к зачету, составляет не более 25 мин. После подготовки отвечает в устной форме. Преподаватель, принимающий зачет, должен иметь результаты оценивания видов деятельности обучающегося в течение семестра.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
7.1.1 Основная учебная литература				
Румянцева, Ю. В.	Лидерство	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/126367.html
Ильина, Е. В., Афанасьева, А. Н., Романова, А. И.	Лидерство	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/116447.html
Тевлюкова, О. Ю., Наумова, Е. В., Комф, Е. В.	Лидерство и командное развитие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/126971.html
Байдаков, А. Н., Назаренко, А. В., Звягинцева, О. С.	Лидерство и командообразование	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/109364.html
Чегринцова, С. В.	Лидерство и командообразование организации	Тверь: Тверской государственный университет	2020	https://www.iprbooks.hop.ru/111565.html
7.1.2 Дополнительная учебная литература				
Дэниел, Гоулман, Ричард, Бояцис, Энни, Макки, Лисицына, А., Ионова, В., Савиной, М.	Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта	Москва: Альпина Паблишер	2020	http://www.iprbookshop.ru/93042.html
А.И.Соболевская	Планирование карьеры и основы лидерства. Практические занятия и самостоятельная работа: методические указания для магистрантов очной и заочной форм обучения по всем направлениям подготовки	М-во науки и высшего образования РФ, С.-Петербург. гос. ун-т. пром. технологий и дизайна, Высш. шк. технологии и энергетики.-Санкт-Петербург: ВШТЭ СПбГУПТД	2021	http://nizrp.narod.ru/metod/kafmenedgipr/ava/1639091746.pdf

7.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронная библиотека ВШТЭ СПб ГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://nizrp.narod.ru>

Электронно-библиотечная система «Айбукс» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ibooks.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

7.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional 2013

MicrosoftWindows 8

7.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска