

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 06.08.2025 10:14:42
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»
Декан факультета
экономики и управления АПК
Шевченко М.Н. _____
«_30_» _____ 06 _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине «Лидерство и формирование команды»
для направления подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) Управление финансами в АПК

Год начала подготовки - 2023

Квалификация выпускника – бакалавр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 954 (с дополнениями и изменениями)

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

старший преподаватель _____ **М.А. Сиренко**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 13.06.2023 г.)

Заведующий кафедрой _____ **В.Н. Гончаров**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26.06.2023 г.).

Председатель методической комиссии _____ **А.В. Худолей**

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ **А.В. Худолей**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Лидерство и формирование команды – дисциплина, изучающая научные подходы к теоретическому и практическому решению проблем лидерства и формирования команды в организациях.

Предметом дисциплины являются фундаментальные категории и технология разработки, принятия и реализации управленческих решений, а также применение управленческих методов в коллективе организации.

Целью дисциплины является - формирование компетенций, направленных на ознакомление с основами теории и практики психологии и делового общения, формирование внутренней мотивации к лидерству, приобретение умения использовать полученные знания для организации жизнедеятельности коллектива, формирования коллектива-команды, реализации властных отношений, самопознания, саморазвития, личностного самосовершенствования в своей практической деятельности и разнообразных жизненных ситуациях

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение знаний в области теории лидерства,
- формирование команд и командных форм взаимодействия,
- овладение навыками командного лидерства и командного сотрудничества, технологиями формирования команды и управления командным взаимодействием.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Лидерство и формирование команды» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.18) основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Экономическая теория», «Введение в профессиональную деятельность».

Дисциплина читается в 4 семестре, поэтому предшествует дисциплинам «Организация производства», «Мотивация и карьерная навигация».

Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01)

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде; уметь: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели; владеть: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели.
		УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	знать: методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде уметь: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде владеть: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов

Коды компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			участников командной работы
		УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу) уметь: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу) владеть: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу
		УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды	знать: особенности межличностного взаимодействия в командной работе уметь: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-коммуникационных технологий владеть: навыками обмена

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	всего	объём часов	всего	всего
		4 семестр	4 семестр	4 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	3/108	3/108	3/108	3/108
Аудиторная работа, часов:	36	36	22	12
Лекции	18	18	10	6
Практические занятия	18	18	12	6
Самостоятельная работа, часов	72	72	86	96
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачет	зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		10
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		10
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		10
4.	Тема 4. Лидерские качества	2	2		10
5.	Тема 5. Имидж лидера	2	2		8
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией	4	2		8
7.	Тема 7. Стилль лидерства в системе менеджмента предприятия	2	4		8
8.	Тема 8. Инновационное лидерство	2	2		8

	Всего	18	18		72
Очно-заочная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		12
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		12
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		12
4.	Тема 4. Лидерские качества	2	2		10
5	Тема 5. Имидж лидера	2	2		10
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией		2		10
7.	Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия				10
8.	Тема 8. Инновационное лидерство				10
	Всего	10	12		86
Заочная форма обучения					
1.	Тема 1. Введение в лидерство	2	2		12
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	2	2		12
3.	Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2		12
4.	Тема 4. Лидерские качества				12
5	Тема 5. Имидж лидера				12
6.	Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией				12
7.	Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия				12
8.	Тема 8. Инновационное лидерство				12
	Всего	6	6		96

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Тема 1. Введение в лидерство.

Природа лидерства и его суть. Определение основных понятий лидерства. Модели восприятия лидера. Лидерство и управление. Менеджеры и лидеры: сравнительная характеристика. Руководитель организации как традиционный менеджер. Руководитель организации как лидер. Понятие власти. Концепции власти. Типы власти. Основы власти. Способы влияния на подчиненных. Взаимосвязь понятий «лидерство» и «власть». Элементы лидерства. Типы лидеров по Э. де Боне.

Тема 2. Традиционные концепции лидерства.

Лидерство на основе личностных качеств. История развития подхода с позиций личных качеств и его суть. Определение совокупности личных качеств, которые обеспечивают успех в управлении. Поведенческий подход к лидерству. Стили управления по К. Левину: демократический, либеральный и авторитарный. Теория Х и теория Y Дугласа МакГрегора. Диапазон стилей управления Р. Лайкерта. Управленческая решетка Блэйка-Мутона. Ситуационный подход к лидерству. Ситуационная модель руководства

Фидлера. Подход Митчела и Хауса «путь – цель». Теория жизненного цикла Херси и Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.

Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства.

Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Модель атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Понятие харизмы. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений. Модель преобразующего лидерства.

Тема 4. Лидерские качества.

Качества лидера. Основные качества лидера по Уоррену Беннису. Семь основных навыков лидера по Барту Ханусу. Перечень характеристик лидера, разработанный Джеймсом О'Тулом. Привычки преуспевающих людей по Стивену Кови. Лидер завтрашнего дня. Ключевые факторы лидера будущего. Характеристики лидера информационной эпохи по Ситрину и Неффу.

Тема 5. Имидж лидера.

Понятие имиджа. Виды имиджа: личности, страны, предприятия, товара. Характеристики имиджа: динамичность, активность, функциональность, коммуникативность и адекватность. Основные элементы имиджа: внешний вид, природные свойства, приобретенные качества и профессиональные черты. Пути формирования имиджа. Алгоритм программы формирования имиджа. Задачи и эффекты при формировании имиджа.

Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией.

Организация и лидер. Понятие организации и ее признаки. Типология хозяйственных («экономически ориентированных») организаций по М. Веберу. Руководство и лидерство: общее и различающееся. Лидерство и корпоративная культура. Понятие и элементы организационной культуры. Элементы организационной культуры. Управление лидерством в организации. Типы подчиненных и особенности управления.

Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия

Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия. Понятие менеджмента. Состав системы «менеджмент предприятия». Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия: оргструктура – стиль; законы – принципы – методы – стиль; цель – задачи – функции – качества руководителя – стиль. Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов: общие, особенные, единичные.

Тема 8. Инновационное лидерство

Модель планирования изменений в организации. Характеристики лидера-реформатора. 8 этапов осуществления изменений в организации. Стратегии повседневных изменений: яркое самовыражение, вербальное джиу-джитсу, противодействие оппонентам, создание стратегических альянсов. Преодоление сопротивлений и их последствия. Инновационная организация и ее характеристика. Характеристики инновационных организаций и творческих личностей. Стадии личного творческого процесса.

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	очно- заочная	заочная
1.	Тема лекционного занятия 1. Введение в лидерство	2	2	2
2.	Тема лекционного занятия 2. Традиционные концепции лидерства	2	2	2
3.	Тема лекционного занятия 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2	2
4.	Тема лекционного занятия 4. Лидерские качества	2	2	
5.	Тема лекционного занятия 5. Имидж лидера	2	2	
6.	Тема лекционного занятия 6. Лидерство в управлении современной организацией	4		
7.	Тема лекционного занятия 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия	2		
8.	Тема лекционного занятия 8. Инновационное лидерство	2		
Всего.		18	10	6

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	очно- заочная	заочная
1.	Тема практического занятия 1. Введение в лидерство	2	2	2
2.	Тема практического занятия 2. Традиционные концепции лидерства	2	2	2
3.	Тема практического занятия 3. Современные подходы к изучению лидерства	2	2	2
4.	Тема практического занятия 4.. Лидерские качества	2	2	
5.	Тема практического занятия 5. . Имидж лидера	2	2	
6.	Тема практического занятия 6. Лидерство в управлении современной организацией	2	2	
7.	Тема практического занятия 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия	4		
8.	Тема практического занятия 8. Инновационное лидерство	2		
Всего		18	12	6

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов). Не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч		
			форма обучения		
			очная	заочная	очно-заочная
1.	Введение в лидерство	Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/163921 (дата обращения: 24.03.2022).	10	12	12
2.	Традиционные концепции лидерства	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022).	10	12	12
3.	Современные подходы к изучению лидерства	Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : научно-популярное издание / И. К. Адизес. - 8-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2022. - 198 с.	10	12	12
4.	Лидерские качества	Основы современного управления: теория и практика : учеб. / ред. А. Т. Алиев, ред. В. Н. Боробов. — 4-е изд. — М. : Дашков и К, 2022. — 526 с	10	10	12
5.	Имидж лидера	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165733 (дата обращения: 24.03.2022).	8	10	12
6.	Лидерство в управлении современной организацией		8	10	12
7.	Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия		8	10	12
8.	Инновационное лидерство		8	10	12
Всего			72	86	96

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрены.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Практическое занятие	Лидерские качества	Дискуссия, дебаты	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/163921 (дата обращения: 24.03.2022).	Электронный ресурс
2.	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/103768 (дата обращения: 24.08.2022).	электронный ресурс
3.	Адизес, И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : научно-популярное издание / И. К. Адизес. - 8-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2022. - 198 с. - (Методология Адизеса)	16
4.	Основы современного управления: теория и практика : учеб. / ред. А. Т. Алиев, ред. В. Н. Боробов. – 4-е изд. – М. : Дашков и К, 2022. – 526 с	11
5.	Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165733 (дата обращения: 24.03.2022).	Электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1	Бальдони, Джон Золотая книга лидера. 101 способ и техники управления в любой ситуации : научно-попул. лит-ра / Д. Бальдони. — М. : Эксмо, 2022. — 224 с. — (Психология. Искусство лидера).

2.	Тимушева, А. А. Принципы высокоэффективных руководителей. Бесстрессовый подход к управлению. Управленческий наджинг : научно-популяр. / А. А. Тимушева. – М. : Эксмо, 2022. – 240 с.
----	--

6.1.3. Периодические издания

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/ (дата обращения: 24.08.2022).

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Сиренко М.А. Опорный конспект по дисциплине «Лидерство» / М.А. Сиренко. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2020. – 87 с.
2.	Сиренко М.А. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Лидерство» / М.А. Сиренко. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2020. – 57 с.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/ (дата обращения: 24.08.2022).
2.	Федеральный портал «Российское образование». [Электронный ресурс]. URL: https://www.edu.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
3.	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
4.	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – http://fcior.edu.ru/
5.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». [Электронный ресурс]. URL: https://biblioclub.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).
6.	Научная электронная библиотека «e-Library». [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/ (дата обращения: 20.04.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle http://moodle.lnau.su	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.
2.	Г-401 – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол преподавательский (однотумбовый) – 10 шт., стол преподавательский (двухтумбовый) – 1 шт., стол аудит. – 1 шт., тумба – 1 шт., стул п/мяг.– 17 шт., шк. для док. – 3 шт., шкаф для од. – 2 шт., калькулят. – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт., учебно-методические материалы
3.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
«Экономическая теория»	Кафедра экономической теории и маркетинга	согласовано
«Введение в профессиональную деятельность»	Кафедра аграрной экономики, управления и права	согласовано
«Мотивация и карьерная навигация».	Кафедра экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
«Организация производства»	Кафедра стратегического управления и организации производства в АПК	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

[illegible]

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

[illegible]

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) **Лидерство и формирование команды**

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Управление финансами в АПК

Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели..	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет
		УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Первый этап (пороговый уровень)	Знать методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде .	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: использовать стратегии сотрудничества	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства.	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде	Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				поведения и интересов участников командной работы			
		УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности и к социальному классу)	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвину т ый уровень)	Уметь: применять на практике приемы эффективного социального	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества.	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				классу			
		УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: особенности межличностного взаимодействия в командной работе	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стиль лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				коммуникационных технологий	лидерство		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками обмена информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов	Тема 1. Введение в лидерство. Тема 2. Традиционные концепции лидерства. Тема 3. Современные подходы к изучению лидерства. Тема 4. Лидерские качества. Тема 5. Имидж лидера. Тема 6. Лидерство в управлении современной организацией. Тема 7. Стил ь лидерства в системе менеджмента предприятия Тема 8. Инновационное лидерство	Практические задания	Зачет

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	Практические задания	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию) без применения математических расчетов.	Практические задания	Продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме.	Оценка «Отлично» (5)

№ п/ п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представлен ие оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
4.	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продemonстрировано; умение анализировать учебный материал не продemonстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продemonстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3.1. Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, формы и принципы межличностного взаимодействия в команде.

Тестовые задания закрытого типа

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...(выберите один вариант ответа)

- а. победу в конфликте
- б. условия функционирования организации
- в. установление размера заработной платы
- г. способность оказывать влияние на личность и группы людей

2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство (выберите один вариант ответа)

- а) неформальное
- б) формальное
- в) деструктивное
- г) харизматическое

3. Атрибутом авторитарного стиля управления является... (выберите один вариант ответа)

- а. децентрализация полномочий
- б. преобладание неформальных коммуникаций
- в. инициативность
- г. директивность

4. Способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких-либо средств – это.. (выберите один вариант ответа)

- а. власть;
- б. характер;
- в. амбиции;
- г. подчинение.

5. Модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива. Это некая система ценностей, нормы, правила, традиции и принципы, по которым живут сотрудники. В ее основе лежит философия компании, которая предопределяет систему ценностей, общее видение развития, модель взаимоотношений и все то, что включает в себя организационная культура – это ... (выберите один вариант ответа)

- а. корпоративная культура;

- б. миссия компании;
- в. стратегия компании;
- г. лидерство.

Ключи

1.	Г
2.	Б
3.	Г
4.	А
5.	А

6. Прочитайте текст и установите соответствие. Лидерские качества условно можно разделить на несколько групп. Каждая группа включает определенные качества, которыми должен обладать лидер. Соотнесите указанные качества лидера к их группам.

Группы качеств	Перечень качеств
1. Физиологические	а) стиль одежды, внешний вид
2. Личностные	б) образование, глобальное мышление
3. Интеллектуальные	в) межличностная чувствительность, способность понимать потребности последователей
4. Психологические	г) харизматичность, коммуникабельность
	д) застенчивость, страх, неуверенность

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4

Ключ

1	2	3	4
а	г	б	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать работу команды для достижения поставленной цели.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей – это...
2. Суть лидерства состоит в наличии лидера и группы определенных лиц, которых называют ...
3. На эффективность лидера влияют не только личностные качества и стиль руководства, но и различные ситуационные факторы, например, такие, как потребности и личные качества подчиненных, характер задания, влияние среды, наличие у руководителя информации. Определите как называется такой подход к лидерству
4. Назовите ученого, который первым описал 3 стиля руководства (поведения лидера): авторитарный, демократический, либеральный.
5. Дуглас МакГрегор разработал теорию X и теорию Y, ее называют теория.

Ключи

1.	Лидерство
2.	Последователи
3.	Ситуационный подход
4.	Курт Левин
5.	Кнута и пряника

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками выработки стратегии сотрудничества и организации на её основе работы команды для достижения поставленной цели.

Практические задания:

1. Заведующий отделом в универсальном магазине потребовал, чтобы продавец все время находился в отделе и предоставлял покупателям информацию и услуги. Позже заведующий высказывает недовольство тем, что продавец тратит слишком много времени на покупателей и уделяет мало внимания пополнению отдела товарами. Продавец воспринимает эти указания как несовместимые. Определите причину конфликта, тип конфликта
2. Руководителю производственного подразделения его непосредственный начальник дал указание наращивать выпуск продукции, а руководитель по качеству настаивал бы на повышении качества продукции путем замедления производственного процесса. Определите причину конфликта, тип конфликта.
3. По производственной необходимости рабочего, имеющего высокую квалификацию, на один месяц перевели с участка на участок в пределах цеха без изменения специальности и характера работы. Выбор пал на него потому, что он раньше выполнял эту работу, о чем ему было сказано. Наблюдения показали, что рабочий не только не справлялся с заданием мастера, но и перестал выполнять норму выработки, мотивируя это тем, что уже отвык от когда-то выполнявшейся им работы. Однако своим товарищам он говорил, что делает это умышленно, дабы «научить начальство», т.е. исключить подобные переводы в будущем. Ради этого он даже жертвовал своей месячной зарплатой. Мастер вышел с предложением заменить этого работника другим, но после реальной оценки ситуации было решено поступить иначе. Какое решение вы примете на месте руководства для устранения данной проблемы, чтобы выполнить принцип «двоецелия решений»? 4. Мастер Беляков жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый». При анализе деятельности мастера Белякова выяснилось следующее: мастер систематически исключал из поля зрения своих бригадиров. Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он тут же вмешивался и начинал лично исправлять ошибку. Выявите причины сложившейся ситуации. Определите стиль управления мастера.
5. Молодой специалист пришел к начальнику требовать повышения заработной платы, заявив, что за прошлый месяц он выполнил всю свою работу и часть работы других сотрудников, которые не успевали уложиться во временные рамки. Однако заработная плата у него такая же, как у остальных сотрудников.

Ключ

1	Человеку даются противоречивые задания и от него требуют взаимоисключающих результатов. Конфликт возник в результате противоречивых требований, предъявляемых к одному и тому же человеку. Внутриличностный конфликт
2	Руководителю от высшего руководства даются противоречивые задания и от него требуют взаимоисключающих результатов. Причиной конфликта является нарушение принципа единоначалия. Внутриличностный конфликт
3	Некачественное исполнение должностных обязанностей может расцениваться как ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. За это работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности в соответствии с порядком, установленным ТК РФ, а если не исправится - расторгнуть договор согласно ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Также можно дать ему последний шанс. Это

	позволит сотруднику самому видеть свои результаты и уволиться. Либо остаться, чтобы нормально работать. Однако возможен другой ответ, который необходимо обосновать.
4.	Мастер полностью игнорировал своих непосредственных подчинённых – бригадиров, и напрямую общался с рабочими. Причины такого поведения могут быть самыми различными: - мастер не умеет делегировать; мастер может относиться к такому типу личности, которому сложно довериться другому человеку, ему проще выполнить всё самому. Мастер использует авторитарный стиль управления, для которого характерны следующие черты: самовластное решение всех вопросов, касающихся деятельности организации; ограничение контактов с подчиненными; недоверие своим подчинённым.
5.	Руководство компании необходимо проанализировать результаты труда всего коллектива, и в частности данного специалиста за последние полгода. В результате анализа руководству необходимо принять решения, например, о совершенствовании системы мотивации и поощрения на данном предприятии, разработав новую программу премирования.

УК-3.2: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: методы сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности ролей в команде

Тестовые задания закрытого типа

1 Группа людей, занятых выполнением определенной задачи, имеющие личную заинтересованность в успехе всей группы называется ... (выберите один вариант ответа)

- а) команда;
- б) социальная общность людей;
- в) объединение людей;
- г) временно созданная группа людей.

2 Ключевой фактор эффективной работы команды - это ... (выберите один вариант ответа)

- а) харизматичность лидера
- б) профессионализм членов команды
- в) способность каждого ее члена «работать на результат»
- г) каждый «сам за себя»

3. Совместная целенаправленная работа специалистов, решающих общую задачу на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным сообща – это... (выберите один вариант ответа)

- а) командная работа
- б) выполнение задач
- в) достижение цели
- г) работа административно-управленческого персонала

4 Организационные задачи решаются более оперативно, эффективно и качественно при ... (выберите один вариант ответа)

- а) традиционной организации работ
- б) командной организации работ
- в) инициативе членов команды
- г) профессионализме руководителя

5. Лидер, которому приписывают уверенность в себе, стремление к власти, убежденность в своей правоте, нестандартное видение решения проблемы, умение обосновать его перед последователями и побудить их к действию, неординарное

поведение при реализации своего видения. Присущая такому человеку жажда деятельности передается другим людям, и они искренне верят в прирожденную способность к лидерству – это лидер (выберите один вариант ответа)

- а) харизматический
- б) стратег
- в) управленец
- г) прирожденный

Ключи

1	А
2	В
3	А
4	Б
5	В

6. Укажите соответствие лидерских стилей в организации:

1. Указывающий стиль	а) стиль характеризуется незначительной директивностью и поддержкой работников
2. Убеждающий стиль	б) способные к работе, но не желающие ее выполнять, подчиненные нуждаются в партнерстве со стороны лидера, чтобы быть более мотивированными на выполнение работы
3. Участвующий стиль	в) руководитель, использующий этот стиль, помогает подчиненным путем объяснения, вселяет в них уверенность в возможности выполнения задания
4. Делегирующий стиль	г) лидер вынужден проявлять высокую директивность и тщательный просмотр за работниками
	д) руководитель берет под свой контроль выполнение любой, распределяет обязанности и несет ответственность получения результата

Ключ:

1	2	3	4
Г	в	б	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определять свою роль в команде

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение власти.
2. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?
3. В какой из сфер деятельности (сфера научных исследований, промышленность, военная сфера или сфера машиностроения) уместен либеральный метод управления.
4. Перечислите традиционные концепции лидерства
5. Дайте определение имиджу и перечислите его виды

Ключи

1.	Способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких-либо средств
2.	Демократ
3.	Сфера научных исследований
4.	Лидерство на основе личностных качеств, поведенческий подход к лидерству, ситуационный подход к лидерству.
5.	Имидж – это цельный образ индивида или иного объекта, искусственно созданный в общественном сознании и сочетающий в себе как реальные черты, так и вымышленные. Имидж: личности, организации, предмета, территориальный, страны

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, а также реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

Практические задания:

1. Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Рядовой инженер фирмы - Косов поссорился с ведущим инженером -Щербатовым. При этом многое было не понятно сотрудникам и руководству: прежде Косов всегда был дисциплинированным и никогда ни с кем не ссорился. А тут вдруг стал агрессивным, накричал на ведущего инженера, заявив, что никогда не сможет его уважать.

Но вскоре выяснилось, что незадолго до этого Щербатов стремился убедить Косова, будто его рацпредложение нецелесообразно и никому не нужно. Тогда Косов забрал рацпредложение, а ведущий инженер преподнес его идею, как свою. Предложение было принято и внедрено. Рядовой инженер об этом никому не рассказал, но некоторые сотрудники, присутствующие при разговоре, знали суть конфликта и не делали из этого тайны. Однако руководство фирмы не обратило на данную ситуацию должного внимания и в результате нагнетания обстановки рядовой инженер уволился. Назовите тип конфликта и причины возникновения. Как необходимо было поступить руководству на Ваш взгляд?

3. Распределите предложенные виды качеств между менеджером и лидером: администратор, инноватор, вдохновляет, поручает, работает по своим целям, работает по целям других, основа действий — видение, основа действий — план, сосредотачивает внимание на людях и структуре, сосредотачивает внимание на системе, видят краткосрочную перспективу, видят долгосрочную перспективу, использует формальное влияние, использует личное влияние, контролирует, доверяет, поддерживает движение (обычный порядок в организации), дает импульс движению (развивает организацию), профессионал, энтузиаст, направляет дела в правильное русло, делает правильное дело, уважаем, обожаем.

4. Лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все эти лидеры грубые, импульсивные люди, по их роднит холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями. Данный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, и они превращаются в пассивных исполнителей. Назовите стиль лидера.

5. Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В

прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку. Вы:

1. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
2. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,
3. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.
4. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения

Ключ

1	1. Признать существование неформального лидера так как его увольнение повлечет за собой ухудшение положения в формальной организации. 2. Выслушивать мнение неформального лидера. Когда неформальный лидер противостоит своему работодателю, его широкое влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность выполняемой работой у сотрудников формальной организации». 3. Предложить участвовать неформальному лидеру в принятии решений, чтобы ослабить сопротивление переменам со стороны неформального лидера, необходимо 4. Быстро выдавать точную информацию, тем самым, препятствуя распространению слухов.
2.	Межличностный конфликт. Причины возникновения конфликтов: Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны. Руководству необходимо было выяснить ситуацию, а если в процессе анализа конфликта руководство не может разобраться в его природе и источнике, он может привлечь для этого компетентных лиц (экспертов).
3.	Менеджер: администратор, поручает, работает по целям других, основа действий — план, сосредотачивает внимание на системе, видит краткосрочную перспективу, использует формальное влияние, контролирует, дает импульс движению (развивает организацию), профессионал, направляет дело в правильное русло, уважаем. Лидер: инноватор, вдохновляет, работает по своим целям, основа действий — видение, сосредотачивает внимание на людях и структуре, видит долгосрочную перспективу, использует личное влияние, доверяет, дает импульс движению (развивает организацию), энтузиаст, делает правильное дело, обожаем.
4.	Авторитарный
5.	Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения. Выбранные ответы близки демократическому стилю. Однако возможен выбор и других вариантов ответов.

УК-3.3: владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Тестовые задания закрытого типа

1. Перечислите основные элементы лидерства (выберите один вариант ответа)

- а) лидер, последователи, группа

- б) задачи, ситуация
- в) организаторы, исполнители, ведущие
- г) руководители подразделений, подчиненные

2. Теория Дуглас Макгрегора (выберите два варианта ответа)

- а) теория Х и теория У
- б) теория «Кнута и пряника»
- в) теория лидерства
- г) теория победителя

3. Руководитель мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности поставленной цели, предоставления им возможности соотношения своих личных интересов с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития – это лидер.... (выберите один вариант ответа)

- а) лидер-реформатор
- б) лидер-стратег
- в) лидер-консерватор
- г) лидер-революционер

4. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является: (выберите один вариант ответа)

- а) наличие лидера
- б) количественный размер
- в) наличие синергетического эффекта
- г) наличие ролевой структуры

5. К факторам повышающим эффективность групп относятся: (выберите один вариант ответа)

- а) общение
- б) групповые нормы
- в) защита
- г) сплоченность

Ключи

1	а
2	г
3	а
4	в
5	б

6. Соотнесите стили руководства

1.Авторитарное руководство	а) руководитель обычно вежлив, боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.
2.Демократичное руководство	б) руководитель категоричен, часто резок с людьми. Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
3.Либеральный руководитель	в) руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику
	г) руководитель не хочет брать на себя ответственность, делегирует свои обязанности на своих подчиненных и несет никакой ответственности

Ключ:

1	2	3
Б	в	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Кратология изучает науку о
2. Назовите влияние на подчиненных, которое осуществляется с помощью внушения, убеждения, просьбы, угроз, приказов, подкупа.
3. Назовите способ влияния на подчиненных, при котором происходит эффективная передача своей точки зрения
4. Назовите модель, которая предусматривает поведение внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива. Это некая система ценностей, нормы, правила, традиции и принципы, по которым живут сотрудники. В ее основе лежит философия компании, которая предопределяет систему ценностей, общее видение развития, модель взаимоотношений и все то, что включает в себя орг. культура.
5. Имидж _____ – это восприятие зарубежной общественностью национальных особенностей населения, уровня экономического развития, политического строя, культуры, природных особенностей и многих других факторов, незримо присутствующих в образе любого государства.

Ключи:

1	Наука о власти
2	Рассудочное влияние
3	Убеждение
4	Корпоративная культура
5	Имидж страны

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: способностью строить эффективное социальное взаимодействие в команде в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу

Практические задания:

1. В одной из крупнейших японских корпораций – «Сони», которая ставит и решает сложные задачи новаторского характера, большое значение придается участию всего коллектива в поиске эффективных путей достижения стоящих перед ней целей. Корпорацию «Сони» отличают антибюрократический стиль управления, стремление преодолеть отчужденность различных подразделений и уровней управления корпорацией.

Как вы оцениваете стремление руководства корпорации «Сони» привлечь к участию в решении проблемы, в том числе управленческого характера, всех сотрудников корпорации? Оправдан ли, по вашему мнению, такой подход к организации производства?

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

Вопросы для обсуждения

Независимо от своего опоздания сразу же потребуйте его объяснений об опозданиях на работу.

Извинитесь перед ним и начнете беседу.

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

Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

3. Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика. Качество их работы резко ухудшается. Вы:

Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.

Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.

Намеренно не вмешаетесь.

4. Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения на повестку дня, круг приглашенных лиц и т.д. Оцените ситуацию и дайте прогноз. Как поступить действующим лицам.

5. Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает. Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям. Вы:

Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.

Не предпринимаете ничего определенного.

Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей причастности и важности решаемых задач.

Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ключ

1	Такой подход руководства компании к организации производства оправдан. Основной резерв развития любой крупной фирмы лежит в привлечении к решению сложных проблем рабочих нижнего звена, которые непосредственно своим трудом создают продукцию.
2	Руководителю следует поздороваться с подчиненным, поблагодарить его за ожидание, объяснить причину своей задержки, не оправдываясь перед ним. Затем выяснить по какой причине работник опаздывает, напомнить ему о трудовом расписании сотрудников, о мерах дисциплинарного взыскания за опоздания, потребовать написать объяснительную. Возможен другой вариант ответа.
3	Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач. Данная ситуация может предусматривать другой ответ.
4	Подчиненному следует объяснить начальнику невозможность кардинального изменения плана заседания коллегии, приводя аргументы (участников коллегии оповестили, доклады по повестке готовы, времени на их корректировки нет и тп.). В случае не согласия начальника, исправить и внести те изменения, которые могут поддаться корректировки. Возможен другой ответ.
5	Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей причастности и важности решаемых задач. Возможен другой ответ

УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы команды

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: особенности межличностного взаимодействия в командной работе.

Тестовые задания закрытого типа

1. Перечислите функции корпоративной культуры: (выберите два варианта ответа)

- а) имиджевая, мотивационная
- б) вовлекающая, идентифицирующая
- в) адаптивная, управленческая
- г) системообразующая, маркетинговая

2. Стиль руководства НЕ определяется (выберите один вариант ответа)

- а) требованиями со стороны правительства
- б) характером задач, стоящим перед коллективом
- в) на поведение подчиненных никак не влияет руководитель
- г) от руководителя не зависит результат выполненной работы подчиненного.

3. Определите существует ли иерархия среди лидеров: (выберите один вариант ответа)

- а) да, заданная системой ответственности
- б) да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный)
- в) Да, межклассовая
- г) не существует

4. Укажите стиль лидерства, который используется в управлении чаще всего
(выберите один вариант ответа)

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) смешанный.

5. Определите кто из предложенных известных лидеров использовал демократичный стиль в управлении государством (выберите один вариант ответа)

- а) Наполеон Бонапарт
- б) Иосиф Сталин
- в) Михаил Горбачев
- г) Адольф Гитлер

Ключи

1	а,б
2	А
3	А
4	Г
5	В

6. Соотнесите черты лидера по его типу:

1.Интерактивный лидер	а) Мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью
2.Атрибутивный подход к лидерству	б) В силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей.
3. Харизматический лидер	в) выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних.
4. Лидер-реформатор	г) руководитель заботится о достижении

	консенсуса, участия в работе всех членов коллектива, их взаимодействия и взаимопонимании.
	д) выступает за полное изменение, свержение прошлых идеалов общества

Ключ:

1	2	3	4
г	в	б	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: организовывать взаимодействие с другими членами команды в зависимости от специфики командной задачи и с использованием информационно-коммуникационных технологий

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Множество атрибутов индивида, включая различные аспекты его личности, темперамент, потребности, мотивы и ценности – это.
2. Как повлияет практика командных методов работы на деятельность предприятия, если цели команды могут не совпадать с целями организации
3. Назовите основные отличительные характеристики между формальным и неформальным лидерами.
4. Кто из членов команды должен решать следующие управленческие задачи: установление и поддержание доброжелательной рабочей атмосферы в команде, организация профессионального роста членов команды.
5. К основным формам управления, модификации которые широко распространены во всех сферах производственной и творческой деятельности команд, относятся...

Ключи

1	Личные качества
2	Отрицательно в связи с возникновением определенных проблем.
3	Формальный лидер – официально назначенный, делегирован определенными полномочиями и обязательства. Неформальный лидер – оказывает влияние на людей, независимо от должности, имеет своих последователей
4	Руководитель
5	«Театр одного актера», «Команда согласи»

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками обмена информацией, знаниями и опытом, навыками презентации результатов

Практические задания:

1. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит: рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год проконтролировать результаты деятельности подразделений подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли. Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени?
2. Отдел предприятия занимается обработкой информации. Большинство работников трудятся здесь по многу лет и привыкли обрабатывать информацию вручную. Увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных с помощью компьютерных программ. Работники предпенсионного возраста выступают против компьютеризации, готовы работать больше, но при этом придется увеличить штат. Молодежь стремится сесть за компьютеры, однако они плохо знают процесс обработки и

без помощи опытных работниц им не обойтись. В роли руководителя предложите пути нейтрализации причин сопротивления инновациям.

3. Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы:

- а) вместе с ними примете участие в решении проблемы.
- б) позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.
- в) проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость реорганизации работы коллектива.
- г) поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

4. Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе. Вы:

- а) сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.
- б) подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.
- в) намеренно не будете вмешиваться.
- г) постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

5. Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие. Вы:

- а) предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.
- б) вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания.
- в) обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.
- г) подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива.

Ключи

1	Подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров, изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли. Могут быть выбраны другие полномочия, в таком случае необходимо обосновать
2	Назначить молодым специалистам в лице наставника опытных сотрудниц пред пенсионного возраста и наоборот.
3	Вместе с ними примете участие в решении проблемы. Возможен другой ответ.
4	Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты. Возможен и другой ответ.
5	Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.

.Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачетного.

Вопросы для зачета

1. Природа лидерства и его суть
2. Лидерство и управление – основные характеристики

3. Власть как основа лидерства
4. Понятие лидерства. Элементы лидерства
5. Лидерство на основе личностных качеств
6. Поведенческий подход к лидерству: подход Д.МакГрегора
7. Атрибутивное лидерство
8. Харизматическое лидерство
9. Преобразующее лидерство
10. Качества лидера
11. Понятие и виды имиджа
12. Характеристики и структура имиджа
13. Пути формирования имиджа
14. Управление лидерством в организации
15. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия
16. Формирование стиля лидерства
17. Модель планирования изменений в организации
18. Стратегии повседневных изменений
19. Преодоление сопротивлений и их последствия
20. Инновационная организация и ее характеристика
21. Понятие лидера. Его роль и место в организации
22. Функция лидера в современном обществе
23. Классификация лидеров
24. Лидерские качества
25. Теория лидерских качеств
26. Концепции лидерского поведения
27. Теория Фидлера
28. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда
29. Синергетический эффект - основа группового лидерства.
30. Групповое лидерство на основе консенсуса.
31. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
32. Концепции лидерства и руководства
33. Роль лидера при разрешении конфликта
34. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
35. Основные стили лидерства.
36. Оценка эффективности лидерского стиля.
37. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей.
38. Эффективное лидерское поведение.
39. Понятие власти. Виды влияния.
40. Формы власти. Классификация власти.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для выполнения практических заданий студенту необходимы ручка, листы для черновых записей

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится в форме письменных ответов на тестовые задания или с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 20 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо

выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «не удовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.