МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Физико-технический факультет



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.03Лидерство и командообразование
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 12.04.04 Биотехнические системы и технологии
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Методы анализа и синтеза медицинских изображений
(наименование направленности (профиля) / специализации)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация магистр

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Целью освоения дисциплины «Лидерство и командообразование» является систематизация имеющихся и получение новых знаний по лидерству и командообразованию, способствующих эффективному развитию организации в конкурентной среде, по методологическим основам организации кооперации с коллегами, работы на общий результат. Ознакомление со способами эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

1.2 Задачи дисциплины:

Дисциплина «Лидерство и командообразование» ставит перед собой следующие задачи:

- научить магистрантов контролировать и оценивать эффективность деятельности других
- развить навыки организации и координации взаимодействия между людьми
- дать умения разрабатывать практические рекомендации по совершенствованию принципов формирования команды
- владеть способами эффективной организации групповой работы

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Лидерство и командообразование» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина базируется на знаниях магистров общих основ психологии, социальной психологии образования и менеджмента. Опирается на знания, относящиеся к таким научным дисциплинам, как «Системный анализ и принятие решений в социальной сфере», «Управление проектами в социальной сфере».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Технологии личностного роста», «Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (УК-3, ПК-4)

п. п.	**Индекс компе-тенции**	**Содержание компетенции (или её части)**	**В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны**		
			знать	**уметь**	**владеть**
.	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	методологическ ие основы организации работы команды на общий результат	Контролировать и оценивать эффективность деятельности других	навыками организации и координации взаимодействия между людьми
.	ПК-4	Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан	способы организации и планировани я деятельности сотрудников соцзащиты	Разрабатывать практические рекомендации по планированию и взаимодействию участников организаций регулирующих деятельность по социальной защите граждан	способами эффективной организации и планирования деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа, их распределение по видам работ представлено в таблице *(для магистров ОФО)*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			
Аудиторные занятия (всего)	40,2	40,2			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	20	20			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	20	20			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3,8	3,8			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	31,8	31,8			
В том числе:					
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	5	5			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	5	5			
Реферат	8	8			
Эссе	5	5			
Подготовка к текущему контролю	5	5			
Промежуточная аттестации (*зачет, экзамен*)					
Общая трудоемкость час	72	72			
в том числе контактная работа	40,2	40,2			
зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре *(заочная форма)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Функция лидера в современном обществе, организация и координация взаимодействия между людьми	8	2	2	4
2.	Личностные характеристики лидера.	12	4	4	4
3.	Механизмы выдвижения в лидеры	8	2	2	4
4.	Понятие команды, типы команд	8	2	2	4
5.	Социально-психологическая структура команды	8	2	2	4
6.	Формирование эффективных команд, разработка практических рекомендаций по совершенствованию принципов формирования команды	12	4	4	4
7.	Управление деятельностью команды, способами эффективной организации групповой работы	8	2	2	4

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
8.	Проблемы управления коллективом, методологические основы организации кооперации с коллегами, работы на общий результат.	7,8	2	2	3,8
	Итого	71,8	20	20	31,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Функция лидера в современном обществе, организация и координация взаимодействия между людьми	Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Роль лидера в условиях глобализации рынка.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам готовности к кооперации с коллегами
2.	Личностные характеристики лидера.	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности лидера в образовательных отношениях. Фундаментальные принципы этики лидера.	Степень участия в групповой аудиторной работе по выработке личностных характеристик лидера
3.	Механизмы выдвижения в лидеры	Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на механизмы выдвижения в лидеры
4.	Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.	Дискуссия по проблемам, связанным с видами и целями команд
5.	Социально-психологическая структура команды	Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы. Женские, мужские и смешанные команды.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ социально-психологической структуры команды
6.	Формирование эффективных команд, разработка	Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Основные подходы к формированию команды:	Дискуссия по проблемам, связанным со способностью и готовностью оказывать

	практических рекомендаций по совершенствовани ю принципов формирования команды	целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива.	консультации по формированию слаженного, нацеленной на результат команды
7.	Управление деятельностью команды, способами эффективной организации групповой работы	Лидерство в коллективе. Мотивация и типы лидерства Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления. Партисипативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на возможности управления деятельностью команды
8.	Проблемы управления коллективом, методологические основы организации кооперации с коллегами, работы на общий результат.	Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: Критерий проверки точности принимаемого решения. Виды манипулирования. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.	Дискуссия по проблемам, связанным с управлением коллективом

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Функция лидера в современном обществе, организация и координация взаимодействия между людьми	Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Роль лидера в условиях глобализации рынка.	Подготовка сообщений по концепциям лидерства в психологии
2	Личностные характеристики лидера.	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности лидера в образовательных отношениях. Фундаментальные принципы этики лидера. Лидерские качества бизнесмена.	Подготовка сообщений об основных личностных характеристиках лидера
3	Механизмы выдвижения в лидеры	Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на механизмы выдвижения в лидеры
4	Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на понятие команды, типы и цели команд

		команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.	
5	Социально-психологическая структура команды	Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы. Женские, мужские и смешанные команды.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и структуру социально-психологического климата
6	Формирование эффективных команд, разработка практических рекомендаций по совершенствованию принципов формирования команды	Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с формированием эффективных команд
7	Управление деятельностью команды, способами эффективной организации групповой работы	Лидерство в коллективе. Мотивация и типы лидерства Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления. Партисипативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с управлением деятельностью команды
8	Проблемы управления коллективом, методологические основы организации кооперации с коллегами, работы на общий результат.	Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: Критерий проверки точности принимаемого решения. Виды манипулирования. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по проблемам управления коллективом

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для магистров направления психологии развития по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования
2.	Выполнение индивидуальных	

	заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого магистры решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.
2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.
3. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя и магистра по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация	-
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов,	12

		сообщений в формате мини-конференции	
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА рефератов:

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. Функция лидера в современном обществе.
4. Лидерство в образовательных отношениях.
5. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
6. Особенности построения коммуникаций в командах.
7. Лидерство и власть в управленческой команде
8. Особенности выработки групповых решений.
9. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
10. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
11. Процессы влияния и психологического давления в команде.
12. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
13. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
14. Управление мотивацией в командах.
15. Групповая динамика. Особенности работы с кросс-культурными командами.
16. Ролевое распределение в команде. Типы ролей. Особенности работы с кросс-культурными командами.
17. Командное развитие и процесс изменений. Особенности работы с кросс-культурными командами.
18. Подготовка и участие команды в процессе переговоров.
19. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.
20. Преимущества и недостатки командной работы.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 Способность к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие знаний планирования и организации взаимодействия сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан в группе без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - способен эффективно планировать и организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

УК-3- Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

«не/зачет» - отсутствие знаний основ организации работы в команде, не способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и не умеет применять их на практике;

«зачтено» - студент знает основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

«Лидерство и командообразование»

Задание 1. Для наиболее активного участия и продуктивного выполнения задания группа делиться на 4 команды, каждая из которых составляет программу тренинга по развитию лидерских качеств или формированию команд.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 Способность к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие знаний планирования и организации взаимодействия сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан в группе без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - способен эффективно планировать и организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

Задание 2. Команды самостоятельно разрабатывают тренинговые упражнения.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 Способность к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие знаний планирования и организации взаимодействия сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан в группе без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - способен эффективно планировать и организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

Задание 3. Выработанные командами упражнения выносятся на общее обсуждение. Проводится дискуссия о достоинствах и недостатках предложенных упражнений, высказываются замечания и дополнения общего (по структуре, полноте содержания) и конкретного характера.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 Способность к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие знаний планирования и организации взаимодействия сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан в группе без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - способен эффективно планировать и организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине
«Лидерство и командообразование»

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий «группа» и «команда».
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Особенности принятия групповых решений.
13. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
14. Управленческие команды лидеров.
15. Особенности работы с командой на этапе изменений.
16. Методы повышения эффективности командной работы.
17. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
18. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
19. Потенциальные возможности командного развития.
20. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
21. Современные методы и модели командообразования.
22. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-4 Способность к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие знаний планирования и организации взаимодействия сотрудников и подразделений организаций, регулирующих деятельность по социальной защите граждан в группе без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - способен эффективно планировать и организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

УК-3- Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

«не/зачет» - отсутствие знаний основ организации работы в команде, не способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и не умеет применять их на практике;

«зачтено» - студент знает основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умеет применять их на практике

Примерные вопросы тестирования

1. Небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

а) командой, б) группой, в) коллективом.

2. Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется:

а) стереотип поведения, б) статус, в) роль.

3. К какому из этапов командного развития относятся следующие процессы: беспорядок, неопределенность, оценка ситуации, проверка основных норм и правил, выяснение мнений других, определение целей, ознакомление, установление правил.

а) формирование, б) бурление, в) выработка норм, г) функционирование, д) реформирование.

4. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации называется:

а) командообразованием, б) стратегией развития группы, в) развитием кадрового потенциала.

5. Один из подходов к командообразованию, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений, при этом процедуры командообразования направлены на увеличение межличностных связей в группе и основаны на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно. Такой подход называется:

а) ролевой, б) подход, основанный на решении проблем, в) интерперсональный, г) подход, ориентированный на развитии и согласовании целей.

6. Один из методов группового обсуждения, позволяющий находить весь спектр вариантов решений задачи на основании детальной классификации параметров проблемы и составлении матрицы называется:

а) мозговой штурм, б) синектика, в) морфологический анализ, г) метод фокальных объектов.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если магистр отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если магистр отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если магистр отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Р. Алавердов – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Университет «Синергия», 2017. – 681 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415
2. Живица, О.В. Лидерство [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.В. Живица – М.: Синергия, 2017. – 193 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425

5.2 Дополнительная литература:

1. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? М.: Альпина Паблишерз, 2011 - 288 с.
2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерства, коммуникации– М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 280 с.
3. Веракса, Н. Е. Социальная психология: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования – М.: Академия, 2011 – 224 с.
4. Иванова С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. М.: Альпина Паблищерз, 2010 – 160 с.
5. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочим месте: технология создания самообучающей организации. – М.: Эксмо, 2008.
6. Геллерт, Манфред. Все о командообразовании: руководство для тренеров: пер. с
7. Баранчеев В.П. Управление инновационными проектами. Научно-практическое пособие. – М.: ООО Фирма «Благовест-В», 2007. – 192 с.
8. Котельников В.Ю. Предпринимательское лидерство. Инициируй инновации, быстрые перемены и веди за собой людей. – М.: Эксмо, 2007. – 96 с.
9. Котельников В.Ю. Управление инновациями: стратегический подход. Гибкие корпоративные стратегии выживания и лидерства в новой экономике. – М.: Эксмо, 2007. – 96 с
10. Блэклок Дж., Джекс Э. Технологии командной игры. Руководство для лидера. М.: Изд. дом Гребенникова, 2008.
11. Адаир Дж. О менеджменте и лидерстве. – М.: Эксмо, 2007. – 208 с.
12. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – М.: Речь, 2007. – 238 с.
13. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина бизнес Букс, 2008. – 262 с.

14. Морозова, Е. Н. Тренинг развития ресурсов руководителя . - СПб. : Речь, 2008. – 218 с.
15. Золотарева О. Коучинг и мнения компаний о его эффективности. // Управление персоналом, 2010, №18.
16. Сталь Д. Уроки лидерства. Семь базовых управленческих навыков для руководителей всех уровней. – М.: Вершина, 2008. – 248 с.
17. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. - Технологии командообразования. – Аспект Пресс, 2008. – 320 с.

5.3. Периодические издания:

Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.

Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (http://www.kadrovik.ru)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (http://www.pro-personal.ru/).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).

мониторинг рынка труда (http://www.hrmonitor.ru/).

журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/).

Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zarplata. com

Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.

«Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)

– Портал открытых данных Российской Федерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science http://webofscience.com/;

– База данных рефератов и цитирования Scopus http://www.scopus.com/;

– Базы данных компании «Ист Вью» http://dlib.eastview.com/;

– Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) http://uisrussia.msu.ru/;

– База данных Springer Materials http://materials.springer.com/;

– База данных Springer Protocols http://www.springerprotocols.com/;

– Портал открытых данных Российской Федерерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU

https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://consultant.ru/

– Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.niitruda.ru

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://git23.rostrud.ru/

– Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru

– HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru

– Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для магистров дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для магистров очной формы обучения; по семестрам – для магистров заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы магистров и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа магистров по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу магистры выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы магистров формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические указания к написанию реферата

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед магистром задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться магистр, выполняющий работу. Реферат должен иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия магистра, курс, группа, факультет, затем посередине название темы исследования, с правой стороны фамилия и инициалы, а также ученая степень и звание научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в реферате.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Объем работы должен быть в пределах печатного листа, что означает 18-24 страницы машинописного текста.

Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний магистра по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность магистра к научно-исследовательской работе.

Реферат пишется на листах формата А4. Объем реферата должен быть не менее 18 страниц рукописного или печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление реферата в соответствии с нормами ГОС (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница реферата – список использованной литературы).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации с магистрами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10

- Microsoft Office Professional Plus

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.