

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ  
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/  
(Ф.И.О. декана (директора института))

20.02.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

М.1.1.3 Лидерство и командообразование

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки  
(специальность)

40.04.01 Юриспруденция

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Цифровое право

Курс

1

Семестр

1, 2

**Распределение учебного времени**

Трудоемкость по учебному плану	108 / 3	часов/зачетных единиц
Лекции	-	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	8	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	8	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	100	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	2	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 40.04.01 Юриспруденция

Программу составили:

доцент с ученой степенью кандидата наук	УиП	СОГЛАСОВАНО	О.Н. Сутырина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
02.02.2024	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими)  
кафедрой(ами).  
СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит  
выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Викторов Виктор Викторович, заместитель министра внутренней политики,  
развития местного самоуправления и юстиции Республики Марий Эл  
Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 21.02.2024 г.  
Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

## Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК -3.1 Пользуется методиками формирования команд; методами эффективного руководства коллективами; основными теориями лидерства и стилями руководства	<b>знания:</b> Знает основы теории лидерства, типы лидерства <b>умения:</b> Умеет определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления <b>навыки:</b> Владеет технологиями генерирования идей и другими специфическими технологиями управления малой группой
2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1 Понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества; анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>знания:</b> Знает многообразие культур <b>умения:</b> Умеет понимать и уважительно воспринимать межкультурное разнообразие общества при оформлении команды <b>навыки:</b> Владеет навыками анализа разнообразия культур в процессе построения и управления командой

## Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-5)

## Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: игровые процедуры, практические занятия, тренинговые

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, case-study

## Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Раздел 1. Теория лидерства</b>	<b>36</b>	УК-3, УК-5
Практическое занятие. 1. Ведение в теорию лидерства и командообразования	2	
Практическое занятие. 2. Личностные характеристики лидера межкультурного взаимодействия	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение 1. Изучение литературы. 2. Подготовка докладов для выступления на практических занятиях.	32	
Иная контактная работа:	0	

### 2 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Раздел 2. Теория и практика командообразования</b>	<b>72</b>	УК-3, УК-5
Практическое занятие. 3. Социально-психологическая структура команды (тренинг)	2	
Практическое занятие. 4. Управление деятельностью команды (деловая игра) межкультурного взаимодействия	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение 1. Изучение литературы. 2. Подготовка докладов на практических занятиях. 3. Подготовка к тестированию. 4. Разработать проект тренинга на командообразование. 5. Подготовка к зачету.	68	
Иная контактная работа:	0	

### Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности. Подготовка к занятиям семинарского типа включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины.

Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Изучение дисциплины включает участие в тренингах, решении кейсов. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания

## Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
<b>УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ</b>		
1.	Истратова, Оксана Николаевна. Психодиагностика [Текст] : коллекция лучших тестов / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. Изд. 6-е. Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. - 375, [1] с. ISBN 978-5-222-15161-7. Экземпляры: всего 39.	40
2.	Хинканина, Алла Леонидовна. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / А. Л. Хинканина; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2016. - 79 с. ISBN 978-5-8158-1738-8. Экземпляры: всего 74.	74 / <a href="https://portal.volgatech.net/books/Xinkanina_pcixodiagnostika_2016.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Xinkanina_pcixodiagnostika_2016.pdf</a>
3.	Новичков, В. И. Лидерство [Электронный ресурс] : 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.	<a href="https://e.lanbook.com/book/103768">https://e.lanbook.com/book/103768</a>
4.	Боголюбова, Наталья Михайловна. Межкультурная коммуникация [Текст : Электронный ресурс] : учебник для вузов / Н. М. Боголюбова, Ю. В. Николаева. Москва: Юрайт, 2023. - 582 с ISBN 978-5-534-16204-2.	<a href="https://urait.ru/book/mezhkulturnaya-kommunikaciya-530613">https://urait.ru/book/mezhkulturnaya-kommunikaciya-530613</a>
5.	Арон, Ирина Станиславовна. Психология развития профессионала [Текст] : учебное пособие / И. С. Арон; М-во образования и науки Рос. федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. - 163 с. ISBN 978-5-8158-1859-0. Экземпляры: всего 136.	136 / <a href="https://portal.volgatech.net/books/Aron_psixologia_razvitiya_professional_a_2017.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Aron_psixologia_razvitiya_professional_a_2017.pdf</a>
<b>ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ</b>		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>

### 6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5" View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web

## Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
  - умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
  - умение применять теоретические знания при решении практических заданий.
- Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий	Зачтено

### 7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

#### Case-study (фрагмент)

*Выберете варианты ответов, объясните свой ответ, приведите примеры.*

#### 1. "Определение целей и задач деятельности"

Попробуйте выбрать из приведенных ниже рекомендаций три наиболее важные, которые желательно учитывать при определении подчиненным целей их деятельности

- А. Добиваться понимания того, какое значение поставленные цели имеют для достижения целей организации
- Б. По мере возможности определять цели деятельности с учетом мнения подчиненных
- В. Добиваться всестороннего понимания целей каждым подчиненным. Культивировать у подчиненных чувство справедливости
- Г. Если при определении целей исходить из способностей подчиненных, то будет очень трудно достичь их, сколько ни старайся
- Д. Можно достигнуть любых целей, если учитывать способности подчиненных
- Е. При определении целей деятельности нужно по возможности прибегать к конкретным фактам и цифрам

#### 2. "Управление организацией"

Какое из указанных ниже мероприятий целесообразно, по Вашему мнению, осуществить управляющим, чтобы оптимально отреагировать на неожиданные изменения ситуации?

- А. Прежде всего, оценить характер изменений, затем привести в соответствие с ним цели и деятельность самой организации, а также методы управления ею
- Б. В случае изменений всегда принимаются поспешные, несообразные решения, затрачиваются напрасные, ненужные усилия. От этого организация работает неравномерно. Поэтому нужно в срочном порядке выявить все негативные ситуации,

устранить их и постараться поддерживать в деятельности организации необходимую стабильность

В. Изменения, возникающие в окружающей обстановке, сказываются на навыках, которые требуются от сотрудников организации, поэтому необходимо прилагать усилия к тому, чтобы они могли приспособиться к любым изменениям

### 3. "Слаженность группы"

Какие, по вашему мнению, из приведенных ниже мер являются наиболее эффективными для культивирования атмосферы взаимовыручки, взаимодействия между подчиненными?

А. Будь то сфера производства или сфера торговли, на предприятии следует создавать своего рода атмосферу соперничества (соревнования) между рабочими группами

Б. Определить объем работы в рамках предприятия, распределить ее между всеми подчиненными, сделать так, чтобы каждый не выходил за рамки своей компетенции. Одновременно с этим осуществлять руководство таким образом, чтобы гарантировать успешное выполнение работы каждым работником и чтобы ни кто не мешал друг другу

В. Провести неофициальные мероприятия, например, дружеские встречи или экскурсии, в ходе которых работники могли бы с удовольствием и непринужденно пообщаться друг с другом. Наряду с этим надо с помощью собраний и других мероприятий способствовать тому, чтобы работники стали понимать характер работы друг друга

### 4. "Сработанность группы"

Почему в малой группе легче добиться единства действий, чем в большой? Какие из приведенных ниже причин являются обоснованными?

А. Образ мышления одного человека отличается от образа мышления другого. Поэтому в малой группе легче найти общую для всех точку соприкосновения. В большой же группе добиться этого значительно труднее, поскольку общение в малой группе интенсивнее, чем в большой

Б. Если группа малочисленна, то в ней легче обеспечить единство действий. Это связано со стремлением людей к взаимопониманию

В. В любой группе всегда есть люди, чье мнение расходится с мнением окружающих. Если группа малочисленная, то, естественно, и меньше таких людей. Поэтому не требуется затрачивать слишком много усилий на уговоры таких людей

### Тест (фрагмент)

1. Авторитет, основанием которого является социальное положение, которое человек занимает в общественной структуре, — это \_\_\_\_\_ авторитет.

формальный

ложный

демократический

властный

2. Авторитет, который формируется на основе профессиональной компетентности человека, его разнообразных деловых качеств, отношения к своей профессиональной деятельности, — это \_\_\_\_\_ авторитет.

функциональный

формальный

ложный

демократический

3. Взаимодействие между личностью лидера и ситуационными переменными, от которых зависит эффективность групповой деятельности описали сторонники \_\_\_\_\_ теории.

реляционной

мотивационной

инструменталистской

лидерской

4. Анализ проблемных ситуаций, ситуационно-ролевая игра и тренировка социальной чувствительности, — это \_\_\_\_\_ социально-психологического тренинга.

функции

цели

методы

задачи

5. Вид управленческой деятельности по изучению конфликтной ситуации, — это \_\_\_\_\_ социального конфликта.

методика

контроль

анализ

основа

6. Воспитание и обучение личности, формирование и сплочение коллектива, организация коллективной деятельности, — это \_\_\_\_\_ функция руководителя.

наблюдательная

стратегическая

образовательная

воспитательная

7. Гласность поощрения, положительная оценка работы подчиненного, простота общения руководителя и его доступность для подчиненных, — это \_\_\_\_\_ факторы стимулирования.

материальные

моральные

основные

демократические

8. Глубокое понимание психологии отдельных людей, всего коллектива, умение управлять психическим состоянием людей, формировать здоровый морально-психологический климат в коллективе и на этой основе психологически обеспечивать выполнение конкретных заданий каждым человеком и коллективом в целом, — это \_\_\_\_\_ компетентность руководителя.

управленческая

деловая

коммуникативная

психологическая

9. Группа тренинга, создаваемая для воздействия в системе межличностных отношений на ее членов с целью развития у них социально-психологической компетентности, навыков общения и взаимодействия, — это:

Т-группа

фокус-группа

целевая группа

социальная группа

10. Действенным диагностическим и коррекционным средством социально-психологической подготовки руководителей являются \_\_\_\_\_ игры.

деловые

манипулятивные

ситуационно-ролевые

бизнес-

11. Доминантная установка индивида по отношению к самому себе, — это:

уважение

самоотношение

мотивация

социализация

12. Единство целей, совместная деятельность по достижению этих целей, организационная структура, морально-психологический климат — это \_\_\_\_\_ коллектива.

основа

функции

признаки

структура

13. Индивиды более категоричны в оценках и самооценке, нередко завышая последнюю, при \_\_\_\_\_ типе установки.

пластичном

когнитивном

волевом

ригидном

14. Индивиды в роли руководителя излишне сенситивны и недостаточно требовательны при \_\_\_\_\_ установке.

пластичной

ригидной

когнитивной

авторитарной

15. Интегративное свойство, которое формируется на базе профессиональных, нравственных, интеллектуальных качеств, —

это:

харизма

самоуважение

компетентность

авторитет

16. Исключительная одаренность личности лидера, когда он претендует на экстраординарную власть в тяжелой для его народа ситуации с целью вывода страны из кризиса, — это:

авторитет

самоуважение

харизма

компетентность

17. Качество личности, которое характеризуется легкостью вхождения в контакт с другими людьми, отсутствием замкнутости и изолированности, — это:

общительность

авторитет

самоуважение

компетентность

18. Комплекс социально-психологических мер, с помощью которых у руководителя создается максимально благоприятное психическое состояние, а у коллектива — психологическая атмосфера, способствующие продуктивности их деятельности, — это социально-психологическое обеспечение ... деятельности.

управленческой

организационной

творческой

производственной

19. Конфликты, приводящие к негативным, разрушительным действиям, которые иногда перерастают в клевету, склоку и другие негативные явления, что влечет резкое снижение эффективности работы коллектива, — это конфликты ...

конструктивные

управленческие

латентные

деструктивные

20. Межличностная обратная связь, позволяющая оптимизировать перцептивный компонент общения, — это психологический механизм ...

совещания

беседы

тренинга

переговоров

21. Межличностные отношения, коллективные настроения, переживания и состояния, потребности и интересы, оценки и

суждения — это факторы ...

субъективные

объективные

коллективные

неформальные

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Междисциплинарная функция лидерства и его роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития теории лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии и управлении.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в онтопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.
7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности управленца-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества.
14. Принципы этики лидера.
15. Концепция диады.
16. Роли в группе и роли в команде.
17. Управление командной работой.
18. Понятие команды.
19. Проблемы в командной работе.
20. Создание команды.
21. Критерий пропорциональности.
22. Подходы к созданию эффективной команды.
23. Понятие peak experience (наполненного режима).
24. Три правила peak experience.
25. Межличностная коммуникация.

26. Критерий проверки точности принимаемого решения.
27. Виды команд.
28. Целеполагание в команде.
29. Многонациональная команда: особенности управления.
30. Формы внутрикомандного культурного контекста.
31. Социально-психологические методы руководства коллективом.
32. Природа и типы конфликтов.
33. Управление конфликтами.
34. Механизмы выдвижения в лидеры.