

**ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский)
университет**



Утверждено

Директор Института

Маркарян К.В.

« 25 » июня 2025, протокол № 25

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины: Б1.О.18 Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе

Автор (ы) Кеворкова Н.И. к.ф.н., и.о. доц.
Ф.И.О, ученое звание (при наличии), ученая степень (при наличии)

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Наименование образовательной программы: бакалавриат

1. АННОТАЦИЯ

1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины;

Учебная дисциплина «Роль лидерства и социальное взаимодействие людей в командной работе» входит в обязательную часть дисциплин по направлению «Реклама и связи с общественностью». При изучении данной дисциплины осваиваются технологии лидерства и создания коммуникативных актов, направленных на профессиональную деятельность в команде при создании проектов. Курс способствует повышению профессиональной культуры студентов, развитию лидерских качеств. Дисциплина нацелена прежде всего на повышение уровня практического владения навыками лидерства и умения работать в коллективе.

Современный менеджер - это философ, инженер, врач, и артист в одном лице.

На Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта.

1.2. Трудоемкость - 3 академических кредита и 108 часов, форма итогового контроля- зачет;

1.3. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности (направления)

Данный курс соотносится со следующими дисциплинами: «Основы теории коммуникаций», «Психология массовых коммуникаций», «Коммуникации в кризисной ситуации».

1.4. Результаты освоения программы дисциплины:

Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование индикатора достижений компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)
УК – 2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1	Знает подходы в постановке задач для достижения поставленной цели, обладает знаниями в выборе оптимальных способов их решения.
		УК-2.2	Умеет, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, выбирать оптимальные способы решения задач в профессиональной области для достижения поставленной цели.
		УК-2.3	Владеет навыками определения круга

			профессиональных задач в рамках поставленной цели; выбором оптимальных способов их решения с учетом действующих правовых норм и имеющихся ресурсов
УК – 4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1	Знает особенности устного и письменного общения на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.
		УК-4.2	Умеет применять различные методы делового общения на русском и иностранном языках как в устной, так и в письменной форме.
		УК-4.3	Владеет навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках
ОПК- 6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1	Знать: процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, представления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов (информационные технологии); современные инструментальные среды, программно-технические платформы и программные средства, в том числе системы искусственного интеллекта, используемые для решения задач профессиональной деятельности, и принципы их работы
		ОПК-6.2	Уметь: выбирать и использовать современные информационнокоммуникационные и интеллектуальные технологии, инструментальные среды, программно-технические платформы и программные средства для решения задач профессиональной деятельности; анализировать профессиональные задачи, выбирать и использовать подходящие информационные технологии
		ОПК-6.3	Владеть: навыками работы с данными с помощью информационных технологий; навыками применения современных информационнокоммуникационных и интеллектуальных технологий, инструментальных сред, программно-технических платформ и программных средств для решения задач профессиональной деятельности
ОПК – 7	Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	ОПК-7.1	Знать: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности
		ОПК-7.2	Уметь: осуществлять отбор информации, профессиональных средств и приемов

			рекламы и связей с общественностью в соответствии с принципами социальной ответственности и этическими нормами, принятым профессиональным сообществом
		ОПК-7.3	Владеть: принципами социальной ответственности при учете эффектов и последствий своей

2. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

2.1. Цели и задачи дисциплины «Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе»

Цель: Сформировать системное и целостное представление о механизмах лидерства, налаживания и поддержания социально-психологических отношений в командной работе, способность осуществлять социальное взаимодействие, выполнять определенную роль в команде.

Задачи:

- сформировать представление о специфике и закономерностях эффективного лидерства и социально - психологического взаимодействия в группе и командной работе,
- ознакомить с факторами, влияющими на эффективность командной и групповой работы;
- развить практические умения межличностных и межгрупповых отношений;
- приобрести опыт социально-психологического анализа ситуаций социального поведения, общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и групповых решений;
- способствовать повышению социальной компетентности, умению успешно включаться в любые социальные группы, вести переговоры;
- сформировать способность к межличностному взаимодействию в различных межкультурных средах;
- развить стремление и умение к бесконфликтному взаимодействию, направленному на реализацию производственных задач, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды.

2.2. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) *(удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)*

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	Распределение по семестрам					
		<u>5</u> сем	сем	сем	сем.	сем	сем.
1	2	3	4	5	6	7	8

1.Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:							
1.1.Аудиторные занятия, в т. ч.:							
1.1.1.Лекции		16					
1.1.2.Практические занятия, в т. ч.		16					
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов							
1.1.2.2. Кейсы							
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги							
1.1.2.4. Контрольные работы							
1.1.2.5. Другое (указать)							
1.1.3.Семинары							
1.1.4.Лабораторные работы							
1.1.5.Другие виды (указать)							
1.2.Самостоятельная работа, в т. ч.:		76					
1.2.1. Подготовка к экзаменам							
1.2.2. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (указать)							
1.2.2.1.Письменные домашние задания							
1.2.2.2.Курсовые работы							
1.2.2.3.Эссе и рефераты							
1.2.2.4.Другое (указать)							
1.3. Консультации							
1.4. Другие методы и формы занятий							
Итоговый контроль (Экзамен, Зачет, диф. зачет - указать)		Зачет					

2.3. Содержание дисциплины

2.3.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции (ак. часов)	Практ. Занятия (ак. часов)	Семинары (ак. часов)	Лабор. (ак. часов)
1	2=3+4+5+6+7	3	4	5	6
Тема 1. Лидерство в современном обществе		2			
Тема 2. Власть и лидерство		2	2		
Тема 3. Современные концепции		2	2		

Тема 4. Личностные характеристики лидера		2	2		
Тема 5. Команда как социальная группа		2	2		
Тема 6. Формирование эффективных		2	2		
Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды		2	2		
Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе		2	2		
Тема 9. Конфликты в команде и управление ими		2	2		
ИТОГО		16	16		

2.3.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

Тема 1. Лидерство в современном обществе

1. Понятие и сущность лидерства

Тема лидерства является ключевой для многих сфер жизни человека: бизнеса, политики, спорта. Лидерство относится к числу вопросов, имеющих важное значение для любой цивилизации (западной или восточной). Лидерство - это способность влиять на поведение других людей, когда стихийно и неофициально выдвигают из своей среды на роль лидера личность, в равной (или почти равной) им по служебному статусу, признавая за ней такое право и основываясь на неформальных психологически-эмоциональных отношениях.

2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности

Функция менеджмента – это вид управленческой деятельности, направленной на решение конкретной задачи управления, который осуществляется специальными приемами и методами. Выделяют конкретные и общие функции управления.

Конкретные - это те функции, которые включают в себя управление какой-то сферы:

- производственные функции управления (обеспечение сырьем, технологические, организации труда и т. п.),
- экономические функции по обслуживанию производства,
- функции управления научно-техническим прогрессом и др.

3. Роль лидера в условиях глобализации рынка

Современный менеджер - это философ, инженер, врач, и артист в одном лице.

На Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта.

Таким образом, человеческий фактор (при достижении им определенного образовательного уровня) становится важнейшим источником для дальнейшего развития и устойчивого функционирования в условиях меняющегося мира. Очевидно, что мышление управленца должно отвечать вызову времени и позволять творчески решать проблемы развития, как на уровне страны, так и на уровне предприятия.

Тема 2. Власть и лидерство

1. Типы лидерства

В современной науке существует множество попыток выделить какие-то типы и построить какие-либо типологии лидерства. Рассмотрим кратко некоторые из основных типологий первой половины XX века, так как именно они заложили основу для современных классификаций как лидеров, так и стилей лидерства, так и всего феномена лидерства в целом. Одним из первых Е.С. Богардус выделил следующие типы:

- автократический (в сильной организации);
- демократический (представитель интересов группы);
- исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу);
- рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

2. Природа власти

Природой власти люди интересовались во все времена. Платон, Аристотель, Н. Макиавелли, М. Вебер – вот лишь некоторые философы и ученые, изучавшие вопросы власти.

Власть – это форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.

Любой лидер организации может увеличить свою власть, дав ключевым членам организации возможность увидеть, что они зависят от него в вопросах ресурсов, необходимых для их деятельности. Эти ресурсы могут означать доступ к важным персонам, информации, услугам, деньгам, нужным собраниям и т.д.

Тема 3. Современные концепции лидерства

1. Теория черт лидера. Стили лидерства.
2. Ситуационный подход к лидерству и концепция атрибутивного лидерства
3. Харизматическое лидерство
4. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры
5. ИмPLICITная теория

Одной из первых концепций лидерства стала «Теория черт лидерства» или «Теория великого человека». Суть этой концепции заключалась в том, что человек может стать лидером при наличии набора био-социальных характеристик, которые являются врожденными, не подвержены изменениям и пригодны для многих ситуаций.

Последующее изучение привело к выделению четырех групп лидерских качеств: физиологические, психологические или эмоциональные, умственные или интеллектуальные, и личностные деловые.

К концу 30-х годов XX века стало очевидно, что не удалось выявить какой-либо универсальный набор «лидерских» черт, поскольку из них лишь примерно 5% (а всего к тому времени было выделено около 80 таких черт) были общими для четырех или более исследований. Провалились попытки прогноза реального поведения лидеров (в частности, в военной сфере) с помощью психологических тестов, имевших своей идейной основой «теорию черт».

Тема 4. Личностные характеристики лидера

1. Личность менеджера

Проблема личности одна из центральных проблем во всей системе гуманитарного знания.

Юристы говорят о правах и обязанностях личности. Педагоги охватывают процесс обучения и становления личности. Психология исследует особенности внутреннего мира и характера личности. Социология рассматривает личность как элемент социальной системы. Философия

же интегрируя знания о личности, полученные различными областями науки, дает целостное представление о личности, о факторах, влияющих на ее формирование, и об этапах становления личности о проблемах взаимоотношения человека и общества.

2. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции

Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции включают четыре компонента: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий.

3. Модель компетенций современного лидера

В соответствии с современными принципами разработки моделей компетенций компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере. Эти базовые качества в конечном итоге позволяют человеку успешно решать профессиональные задачи в своей области деятельности. Выделяется пять основных типов компетенций...

4. Социальная ответственность лидера

Ответственность всегда связана с обязанностями перед кем-либо, с принятием или возложением на человека определенных обязательств. Ответственность возникает на основе норм, системы ценностей, принятых и господствующих в конкретных социальных системах. В случае невыполнения обязательств применяются санкции. Различают четыре вида ответственности: юридическую, экономическую, нравственную и политическую, которые реализуются различными формами социального контроля (законами, принципами, общественным мнением и др.), а также в субъективной форме – пониманием каждым субъектом социального взаимодействия своей общественной роли, обязанностей и ответственности за качество их выполнения перед другими людьми.

Тема 5. Команда как социальная группа

1. Что такое «команда»

Успешность всех нововведений в организациях в настоящее время связывают с деятельностью команд, противопоставляя их «обычным» работающим группам людей.

Когда людям приходится овладевать огромным объемом знаний, а затем применять их на практике, растет значимость командной работы, но одновременно организации делают все большую ставку на личную ответственность сотрудников, на их настойчивость и целостность личности.

2. Характеристики социальных групп, типология групп

Группа -это совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей.

Группе присущи следующие общие закономерности:

- 1) группа неизбежно будет структурироваться;
- 2) группа развивается, может быть прогресс, либо регресс;
- 3) флуктуация, изменение места человека в группе.

3. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности.

С этой точки зрения не каждая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая, которая сформировала определенные психологические характеристики, возникающие как результат развития ее основной деятельности и представляющие особое значение для ее членов. Можно выделить основные характеристики, которые указываются различными авторами как обязательные признаки коллектива.

4. Сплоченность коллектива и уровни его развития

Силу всякого коллектива составляет его сплоченность. Сплоченность может быть очень высокой, когда люди тесно связаны друг с другом и совместно отвечают за достижение целей, стоящих перед ними и перед коллективом в целом, а поэтому делают все для их успешного достижения. Она может быть и очень низкой, когда коллектив не получает даже четкого организационного оформления, отсутствует общая цель, каждый действует сам по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим. Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его развития, от стадии зрелости.

Тема 6. Формирование эффективных команд

1. Отличия команд от рабочих групп

Команда – группа людей взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которые используют особую форму организации совместной деятельности. Команда основана на продуктивном взаимодействии участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия. Тип задач или целей, стоящих перед командой определяет формальную структуру группы, ролевой состав, перечень знаний, умений и навыков членов команды; сроки выполнения поставленной задачи; степень контроля рабочей группы со стороны руководства.

2. Жизненный цикл команды

Процесс превращения нескольких индивидов, выполняющих взаимосвязанные рабочие задания, в единую команду предполагает прохождение определенных этапов. Концепция жизненного цикла команды не предполагает, что реальная группа последовательно проходит все эти этапы командообразования. Выраженность и продолжительность этапов проявляется по-разному в каждой команде.

3. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
Существуют факторы, которые обеспечивают эффективную работу коллектива. Наличие сильного лидера, заинтересованного в успехе. Морально-психологический климат в команде. Состав команды, то есть единство непохожих людей. Оптимальные размеры в зависимости от цели. Четкость целей, то есть каждый должен понимать и разделять цели коллектива. Соответствующие нормы и стандарты. Энергия человека – это наиболее важный ресурс. Создание и поддержание в коллективе творческой атмосферы, свобода организации собственной работы основа эффективности команды

Тема 7. Ролевое взаимодействие членов команды

1. Поведение человека в организации

Поведение человека - совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, т. е. пониманием собственных функций. Эффективное для организации поведение ее сотрудников проявляется в том, что они надежно и добросовестно исполняют свои трудовые обязанности, готовы во имя интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за пределы своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, находят возможности для сотрудничества.

2. Типы сотрудников

Каким должен быть сотрудник? Развитый сотрудник должен быть энергичным, уметь управлять своими эмоциями, быть готовым открыто излагать свое мнение, обладать способностью изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, а не силы, добросовестно и квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности, стремиться повышать свой уровень профессиональной компетентности.

3. Роли в команде

Любому руководителю и сотруднику наверняка приходилось сталкиваться с так называемыми «трудными служащими». В книге «Общение с трудными людьми» Р. Брэмсон выделяет следующие типы трудных людей, с которыми ему пришлось работать в различных фирмах:

- агрессор - говорящий грубые и бесцеремонные, задирающие других колкости и раздражающийся, если его не слушают. Как правило, за его агрессивностью скрывается боязнь раскрытия его некомпетентности;
- жалобщик - человек, охваченный какой-то идеей и обвиняющий других (кого-то конкретно или весь мир в целом) во всех грехах, но сам ничего не делающий для решения проблемы;
- «разгневанный ребенок» - человек, относящийся к этому типу, по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль.

Тема 8. Особенности взаимодействия людей в группе

1. Психологические механизмы взаимодействия

Вступая в общение, люди оказывают влияние друг на друга, которое имеет глубинные психологические механизмы, которые можно выстроить в определенный ряд.

Свойство заражения - эффект многократного взаимного усиления эмоциональных состояний общающихся между собой людей. Заражение происходит на бессознательном уровне и особенно сильно проявляется в толпе, в очереди, в публике, но заражение происходит и на уровне небольших групп людей. Есть выражение - заразительный смех, также может быть заразительной злость и другие эмоции.

2. Феномены групповой жизнедеятельности

Жизнь любой организации - это море, в котором представлены разнообразные поведенческие проявления и эффекты каждого сотрудника; море, имеющее свои отливы и приливы, штормы и штиль; море, имеющее свои теплые и холодные течения. От руководителя организации в наибольшей степени зависит, каким путем он поведет управленческий корабль, путешествуя по этому морю человеческих эмоций и страстей.

3. Социально-психологический климат в команде

На сегодняшний день существует более сотни определений социально-психологического климата. Будем исходить из того, что социально-психологический климат есть состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации. Климат - это одна из сторон жизнедеятельности и взаимоотношений

людей. Он неодинаков в разных коллективах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива.

Тема 9. Конфликты в команде и управление ими

1. Понятие конфликта, его сущность

Конфликты – одно из неизбежных следствий человеческой активности. Но, как показывают исследования, далеко не всегда конфликты - это безусловное зло. Без них вряд ли было бы возможно развитие человека, совершенствование его отношений с другими людьми, качественное преобразование создаваемых им организаций. Конфликт неприятен сам по себе и опасен своими разрушительными последствиями. Но нередко разрушительные последствия – результат неумелого поведения в конфликте. Существует немало примеров того, как умело используя энергетику конфликта, люди успешно разрешали серьезные проблемы, добивались радикальных позитивных перемен.

2. Динамика протекания конфликта

С точки зрения динамики протекания конфликты бывают

- игровыми,
- взрывными,
- лавинообразными.

Основным ориентиром при выборе стратегии взаимодействия должен быть итог соотнесения получаемых результатов и понесенных затрат. При этом следует помнить, что строго разграничить описанные варианты стратегий на «плохие» и «хорошие» в общем виде невозможно. Основным критерием для выбора в пользу того или иного варианта должны служить его целесообразность, подтверждаемая эффективностью.

3. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов

Основной инструмент разрешения межличностных конфликтов – это переговоры. Поэтому знание основ их организации и ведения – обязательная составляющая компетенций лидера организации. Анализируя и обобщая различные подходы к организации и ведению переговоров, можно выделить следующие ориентиры для их участников.

1. Стратегия переговоров, которая содержит основные целевые ориентиры и принципиальную основу для поведения.
2. Тактика переговоров, которая включает готовые сценарии действий, правила их отбора и сочетания.
3. Техника переговоров, в которой относятся конкретные приемы, поведенческие акты, позволяющие достигать с высокой степенью вероятности вполне определенных результатов в заданных условиях.

2.3.3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума

Во время проведения семинарских занятий студенты готовят сообщения по теме предыдущей лекции, подробно анализируют пройденный материал, приводят практические примеры.

2.3.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Необходима технически оснащенная аудитория (компьютер, проектор, доступ к Internet)

2.4. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

Формы контролей	Вес формы (форм) текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля (по модулям)		Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей (семестровой оценке)	Веса результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
Вид учебной работы/контроля	M1 ¹	M2	M1	M2	M1	M2		
Контрольная работа (при наличии)								
Устный опрос (при наличии)	0,5							
Тест (при наличии)								
Ситуационный анализ по темам лекций	0,5							
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								0,5
Вес итогового контроля (Экзамен/зачет) в результирующей оценке итогового контроля								0,5
	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$	$\sum = 1$

3. Теоретический блок (указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)

3.1. Материалы по теоретической части курса

Основная литература

¹ Учебный Модуль

1. Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум / В.В. Авдеев. - Москва: ООО "КУРС"; Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 152 с.
2. Зубанова, Л.Б. Социология лидерства: методические основы исследования личностного влияния: учебное пособие / Л.Б. Зубанова. - Челябинск: ЧГАКИ, 2011. - 65 с.
3. Лидерство и управление командой: учебное пособие / сост. Фадеева В.Н. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 188 с.
4. Чанько, А.Д. Команды в современных организациях: учебник / А.Д. Чанько. - Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента, 2011. - 408 с.

Дополнительная литература

1. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие / Т. П. Галкина. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 224 с.
2. Дрогобыцкий, И.Н. Комплементарная команда менеджеров: стилевые особенности, пути преодоления конфликтов / И.Н. Дрогобыцкий. - Москва: НОУ ВПО Университет менеджмента и бизнес-администрирования, 2011. - 21 с.
3. Жуков, Б.М. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / Б.М. Жуков, А.А. Романов, В.П. Басенко. – М.: Издательство Дашков и К, 2012.
4. Кулинцева, Ю. С. Формирование лидерских устремлений у студентов вуза : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Ю.С. Кулинцева. - Сочи: Ин-т образоват. технологий, 2011. - 25 с.
5. Миронова Т.Л. К вопросу о руководстве и лидерстве / Т.Л. Миронова // Вестник Бурятского государственного университета. - 2013. - № 5. - С. 32-43.
6. Нежелъченко, Е. В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Е. В. Нежелъченко, С. Н. Ясенюк. - Майский: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2012. - 151 с.
7. Почебут Л.Г. Социальные представления о лидерстве / Л.Г. Почебут, Е.Н. Газогареева // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2014. - Т. 5. - № 1. С. 125-135.
8. Худобина Г.И. Менеджмент: Учеб. Пособие / Г.И. Худобина. — Белгород.: БелГСХА, 2010. — 208 с.
9. Чеглов, В. П. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии: Монография / В.П. Чеглов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 272 с.
10. Шагиахметова, А. Х. Лидерство как управленческий капитал: опыт социологической диагностики: Автореферат / А. Х. Шагиахметова. - Казань : КГТУ, 2010. - 24 с.

4. Фонды оценочных средств (указываются материалы, необходимые для проверки уровня знаний в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины).

4.1. Вопросы и задания для итогового контроля

1. Понятие и сущность лидерства
2. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности
3. Роль лидера в условиях глобализации рынка
4. Типы лидерства
5. Природа власти
6. Теория черт лидера. Стили лидерства.
7. Ситуационный подход к лидерству и концепция атрибутивного лидерства
8. Харизматическое лидерство
9. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры
10. ИмPLICITная теория
11. Личность менеджера
12. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции
13. Модель компетенций современного лидера
14. Социальная ответственность лидера
15. Что такое «команда»
16. Характеристики социальных групп, типология групп
17. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы
18. Сплоченность коллектива и уровни его развития
19. Отличия команд от рабочих групп
20. Жизненный цикл команды
21. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
22. Поведение человека в организации
23. Типы сотрудников
24. Роли в команде
25. Психологические механизмы взаимодействия
26. Феномены групповой жизнедеятельности
27. Социально-психологический климат в команде
28. Понятие конфликта, его сущность
29. Динамика протекания конфликта
30. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов

5. Методический блок

5.1. Методика преподавания

5.1.1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям, по организации самостоятельной работы студентов при изучении конкретной дисциплины.

Рабочей программой дисциплины «Роль лидера и социальное взаимодействие людей в командной работе» предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 72 часа. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине.

Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в УМКД. При самостоятельной работе следует прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими по данной теме.