

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Степанов Максим Сергеевич
Должность: Проректор по образовательной и научно-исследовательской деятельности
Дата подписания: 01.10.2026 13:00:28
Уникальный программный ключ:
ас103ес627087а9е59е034d124а15f779f2с5а5е

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра экономики, управления и права

СОГЛАСОВАНО

Начальник Учебно-

методического управления

канд. биол. наук, доцент И.В. Осадченко

«23» июня 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Проректор по образовательной и

научно-исследовательской деятельности

канд. филол. наук, доцент М.С.

Степанов

«23» июня 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

ФТД.04

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организации и администрирование

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная

СОГЛАСОВАНО

И.о. декана факультета

физической культуры

_____/О.В.Марандыкина/

«17» июня 2026 г.

Программа рассмотрена и одобрена на
заседании кафедры (протокол

№ ____

«29» 04 2026г.)

Заведующий кафедрой,

Экономики, управления и права

_____/И.Л.Димитров/

«29» 04 2026 г.

Малаховка 2026

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. N 970 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный N 59449) с учетом изменений, внесенных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации N 1456 от 20 ноября 2020 года «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный N 63650).

Составитель рабочей программы:

Вишейко С.В., старший преподаватель
кафедры экономики, управления и права
ФГБОУ ВО МГАФК

Рецензенты:

Димитров И.Л., канд. экон. наук., доцент,
Заведующий кафедрой экономики, управления и права
ФГБОУ ВО МГАФК

Митрохина Е. Ю., канд. соц. наук, доцент,
заведующая кафедрой философии и истории
ФГБОУ ВО МГАФК

Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02):

Код ПС	Профессиональный стандарт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ	Аббрев. исп. в РПД
05 Физическая культура и спорт			
08.006	Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 года N 731н (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12. 2022 N 71783)	СВК

1. Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

УК-8 - Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.

ПК-3 - Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленных на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

	Соотнесенные профессиональные стандарты	Формируемые компетенции
Знания: - сущностных характеристик и типологии лидерства; - факторов эффективного лидерства. Умения: - планировать, организовывать и координировать работу в коллективе; - составлять психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности; - применять технологии развития лидерских качеств и умений Навыки и/или опыт деятельности: - решения образовательных и спортивных задач в составе команды	Р 05.008 Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта А Руководство деятельностью в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта	УК-8
Знания: - основ социализации личности, индикаторов индивидуальных особенностей траекторий жизни; - современного состояния, стратегических целей и перспективы развития физической культуры и спорта; - принципов образования в течение всей жизни. Умения: - определять ресурсы для успешного выполнения порученной работы Навыки и/или опыт деятельности: - планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, временной перспективы развития сферы профессиональной деятельности и требований рынка труда		ПК-3

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина в структуре образовательной программы относится к части формируемой участниками образовательных отношений.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в 5 семестре. Вид промежуточной аттестации: зачёт.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Вид учебной работы		Всего часов	семестр
			5
Контактная работа преподавателя с обучающимися		12	12
В том числе:			
Лекции		4	4
Семинары		8	8
Промежуточная аттестация		зачёт	
Самостоятельная работа студента		24	24
Общая трудоемкость	часы	36	36
	зачетные единицы	1	

4. Содержание дисциплины:

№ п/п	Тема (раздел)	Содержание раздела
1	Предмет и методы лидерства Теории поведения человека в организации	Объект и предмет лидерства. Предпосылки лидерства. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков. Современные концепции организационного поведения и лидерства в спорте.
2	Анализ и конструирование организации Личность и ее развитие в организации	Природа и характеристика организации. Персональное развитие в организации
3	Мотивация и результативность организации.	Стимулирование поведения. Управление мотивацией. Лидерство. Авторитет руководителя в спорте. Власть в организационном поведении.
4	Лидерство, авторитет и власть в организации	Лидерство. Авторитет руководителя в спорте. Власть в организационном поведении.
5	Организационная культура поведения	Коммуникации в организации. История развития организационной культуры.
6	Современные тенденции лидерства	Деловое поведение. Международные этические нормы делового поведения.

5. Разделы дисциплины и виды учебной работы:

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Виды учебной работы			Всего часов
		Л	СЗ	СРС	

1	Предмет и методы лидерства Теории поведения человека в организации	2	2	4	8
2	Анализ и конструирование организации Личность и ее развитие в организации	2	2	4	8
3	Мотивация и результативность организации	-	2	4	6
4	Лидерство, авторитет и власть в организации	-	2	4	6
5	Организационная культура поведения	-	-	4	4
6	Современные тенденции лидерства	-	-	4	4
Итого:		4	8	24	36

6. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимый для освоения дисциплины:

Основная литература

№ п/п	Наименование	Кол-во экземпляров	
		библиотека	кафедра
1.	Тевлюкова, О. Ю. Лидерство и командное развитие : учебное пособие / О. Ю. Тевлюкова, Е. В. Наумова, Е. В. Комф. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. — 200 с. — ISBN 978-5-7014-0989-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/126971/details (дата обращения: 12.09.2026). — DOI: https://doi.org/10.23682/126971 .	1	-

Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Кол-во экземпляров	
		библиотека	кафедра
1.	Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR СМАРТ : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/109364/details (дата обращения: 12.09.2026).	1	-

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет». Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований <https://antiplagiat.ru/>
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
3. Министерство спорта Российской Федерации <http://www.minsport.gov.ru/>
4. Московская государственная академия физической культуры <https://mgafk.ru/>
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) <https://edu.mgafk.ru/portal>
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК <https://vks.mgafk.ru/>

7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки
<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
10. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
12. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

8.1. Перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники

№ п/п	Наименование дисциплины в соответствии с УП	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Лидерство и командообразование	Аудитория для проведения занятий лекционного типа (лекционный зал № 1, № 2)	Электронно-интерактивная доска, мультимедийное оборудование, колонки для усиления звука, микрофоны, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия
		Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущей и промежуточной аттестации (101)	Мультимедийное оборудование, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия
		Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (210)	Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература
		Помещение для самостоятельной работы (216)	Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература

8.2. Программное обеспечение:

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий «Microsoft Office».

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении», разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС».

8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии. Созданы следующие специальные условия:

8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;
- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);
- портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;
- принтер Брайля;
- портативное устройство для чтения и увеличения.

8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
- акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);

- «ElBrailleW14J G2;
- FM- приёмник ARC с индукционной петлей;
- FM-передатчик AMIGO T31;
- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра экономики, управления и права

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

«ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

**Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент**

**Профиль
Менеджмент организации и администрирование**

**Форма обучения
очная**

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры
(протокол № ____ от «__» ____ 2026 г.)
зав. кафедрой _____
_____/_____/_____
«__» _____ 2026 г.

Малаховка 20256

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции	Трудовые функции	ЗУНы	Индикаторы достижения (проверяемые действия)
УК-8 Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.	СВК 08.006 С/03.6 Планирование работы структурного подразделения С/04.6 Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля	<i>Знает:</i> - сущностные характеристики и типологию лидерства; - факторы эффективного лидерства <i>Умеет:</i> - планировать, организовывать и координировать работу в коллективе; - составлять психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности; - применять технологии развития лидерских качеств и умений <i>Имеет опыт:</i> - решения образовательных и спортивных задач в составе команды	Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации
ПК-1 Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.		<i>Знает:</i> - основы социализации личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни; - современное состояние, стратегические цели и перспективу развития физической культуры и спорта; - принципы образования в течение всей жизни <i>Умеет:</i> - определять ресурсы для успешного выполнения порученной работы <i>Имеет опыт:</i> - планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, временной перспективы развития сферы профессиональной деятельности и требований рынка труда	Разрабатывает планы саморазвития на основе принципов постоянного самообразования. Владеет основами организации труда, передовыми методическими подходами к организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности

1. Типовые контрольные задания:

1.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации

1. Объект и предмет лидерства в спорте
2. Предпосылки лидерства в спорте
3. Предпосылки лидерства в поведении руководителя
4. Система методов лидерства в спорте.
5. Возникновение теории поведения человека.
6. Становление теории поведения человека в средние века.
7. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков.
8. Современные концепции организационного поведения и лидерства в спорте.
9. Природа и характеристика организации.
10. Организационный маркетинг.
11. Организационное проектирование.
12. Личность и организация.
13. Персональное развитие в организации.
14. Стимулирование поведения.
15. Управление мотивацией.
16. Лидерство в спорте.
17. Авторитет руководителя в спорте.
18. Власть в организационном поведении.
19. Коммуникации в организации.
20. Структурные элементы коммуникации.
31. Сообщения и носители сообщений.
32. Ответ и обратная связь.
33. Основы коммуникации.
34. Межкультурная коммуникация.
35. Понятие организационной культуры.
36. История развития организационной культуры.
37. Методы диагностики организационной культуры.
38. Характеристика организационной культуры.
39. Культура научной организации и мотивации труда.
40. Корпоративная культура.
41. Национальные особенности организационного поведения.
42. Американская практика организационного поведения.
43. Японский опыт организационного поведения.
44. Практика организационного поведения в России.
45. Деловое поведение в международном спорте.
46. Международные этические нормы делового поведения.
47. Групповое воздействие на организационное поведение.
48. Саморегуляция организационного поведения.
49. Управление руководителем организационным поведением.
50. Проектирование стиля управления в организации.
51. Система методов лидерства.
52. Стратегии управления организационным поведением.
53. Конфликты в организациях.
54. Маркетинг персонала организации.
55. Маркетинг организационного поведения.
56. Стратегия управления лидерством в спорте.
57. Тактика управления лидерством в спорте.
58. Технология управления лидерством в спорте.
59. Изменения в организации.

60. Нововведения (инновации) в организации.
61. Групповая динамика.
62. Формирование группового поведения.

1.2. Тестовые задания

Не предусмотрено РПД.

1.3. Кейсы, ситуационные задачи, практические задания

КЕЙС

«Формирование группового поведения в организации»

Цели.

1. Осознать достоинства и недостатки группового принятия решений.
2. Проанализировать факторы, влияющие на эффективность работы людей в группах.

Задание.

1. Познакомьтесь с проблемой кораблекрушения на Луне.

Кораблекрушение на Луне

Ваш космический корабль потерпел кораблекрушение на Луне. По плану вы должны были встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме коробка спичек, пищевых концентратов, 20 м нейлонового шнура, шелкового купола парашюта, переносного обогревателя на солнечных батареях, коробки сухого молока, двух баллонов с кислородом по 50 кг, звездной карты лунного небосклона, надувающейся спасательной лодки, компаса, 25 л воды, сигнальных ракет, аптечки первой помощи с инъекционными иглами и передатчика с частотной модуляцией на солнечных батареях.

Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Ваша задача: выбрать наиболее необходимые предметы для преодоления пути в 300 км. Вы должны расположить перечисленные 14 предметов в порядке их значимости для сохранения вашей жизни. Номером 1 обозначьте наиболее значимый предмет, а номером 14 — наименее значимый.

2. Разбейтесь на группы, познакомьте друг друга со своими индивидуальными вариантами решения задачи. После решите задачу группой, достигнув согласия.

3. Познакомьтесь с правильным вариантом решения и подсчитайте индивидуальные и коллективные штрафные очки. Сумма индивидуальных штрафных очков дает результат индивидуального решения проблемы, сумма коллективных штрафных очков — результат решения проблемы в группе. Результаты заносятся в таблицу.

Результаты	Группы				
	1	2	3	4	5
Коллективный результат					
Средний результат отдельных членов группы					
Разница между коллективным результатом и средним результатом отдельных членов группы					
Самый хороший и самый плохой результаты, достигнутые отдельными членами группы					

4. Сравните коллективные результаты с результатами отдельных членов группы.

Ответьте на следующие вопросы:

- 1) Одинаковы ли результаты при выполнении работы индивидуально и в группе?
- 2) Если нет, то почему возникли различия между ними?
- 3) Что помогало и что мешало работе группы при выработке общегруппового решения?

- 4) Какие существуют основные преимущества и недостатки коллективной работы по сравнению с индивидуальной?
- 5) Подумайте, что могло бы улучшить коллективное решение производственных проблем на рабочих местах?

Правильное решение проблемы

Данное решение разработано специалистами по космическим полетам. Штрафные очки равняются абсолютной разнице (без учета знаков «плюс» и «минус») между номерами предметов в вашем варианте ответа и в правильном. Например, если правильный номер — 9, а ваш — 5 (или наоборот), то вы получили 4 штрафных очка. Ваш общий результат равен сумме штрафных очков.

Предмет	Правильный номер	Пояснения специалистов
Коробок спичек	14	На луне нет кислорода, который необходим при горении, поэтому спички совершенно не нужны
Пищевые концентраты	4	Эффективное средство для поддержания необходимой энергии
20 м нейлонового шнура	6	Могут быть использованы для преодоления скал и переноски раненых
Шелковый купол парашюта	8	Может защитить от солнечных лучей
Переносной обогреватель на солнечных батареях	12	Не нужен на солнечной стороне
Коробка сухого молока	11	Более громоздкая замена пищевого концентрата
Два баллона с кислородом по 50 кг	1	Самое необходимое для поддержания жизни
Звездная карта лунного небосклона	3	Необходима при навигации
Самонадувающаяся спасательная лодка	9	Баллоны с CO ₂ можно использовать в качестве привода для двигателя
Компас	13	Магнитное поле на Луне не поляризовано, поэтому компас в данном случае бесполезен
25 л воды	2	Необходимы для возмещения потерь влаги в организме на освещенной стороне
Сигнальные ракеты	10	Аварийные сигналы будут необходимы при приближении к станции
Аптечка первой помощи с инъекционными иглами	7	Иглы для впрыскивания витаминов, лекарств и т. д. подходят для специальных устройств в скафандрах
Приемопередатчик с частотной модуляцией на солнечных батареях	5	Для связи со станцией приемник с частотной модуляцией применим только на небольших расстояниях

СИТУАЦИОННАЯ ЗАДАЧА

Задание. Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

Ситуация: «Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Но так больше продолжаться не может...»

Как вы разрешите эту ситуацию?

- 1) Решите ситуацию индивидуально.

- 2) Разбейтесь на небольшие группы с одинаковыми типами личности.
- 3) Сравните ваши действия в данной ситуации. Сходны ли они? Что в них общего?
- 4) Совместно решите данную проблему.
- 5) Сравните ваше решение с решением групп, куда входят люди с другим типом личности. Похожи ли они? Можете ли вы прийти к общей точке зрения по данной проблеме?

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

«Тест на определение типа личности (тип А – тип В)»

Цели.

1. Определение своего типа личности (А или В).
2. Анализ влияния типа личности на поведение человека в конкретной практической ситуации.

Задание. Отметьте количественные характеристики, которые в наибольшей степени характеризуют ваше поведение.

1.Опоздываете на встречи	1	2	3	4	5	6	7	8	Никогда не опаздываете
2.Не любите конкурировать с другими	1	2	3	4	5	6	7	8	Любите конкурировать
3.Не торопитесь, даже в критических ситуациях	1	2	3	4	5	6	7	8	Всегда выполняете работу в быстром темпе
4.Делаете дела последовательно	1	2	3	4	5	6	7	8	Любите делать сразу несколько вещей (одновременно); не закончив одну работу, уже планируете следующую
5.Медленно едите, двигаетесь и т.п.	1	2	3	4	5	6	7	8	Быстро едите, двигаетесь и т.п.
6.Открыто выражаете свои чувства и эмоции	1	2	3	4	5	6	7	8	Сдерживаете свои чувства
7.У вас много интересов вне работы	1	2	3	4	5	6	7	8	Все время посвящаете работе

Просуммируйте свои баллы, умножьте полученную цифру на 3. Если полученное число больше 120, то вы — ярко выраженный представитель типа А; если полученное число меньше 90 — вы типичный представитель типа В.

Тест «Степень мотивации личности к успеху»

Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать, чем отложить на какое-то время?
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
- 10.В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
- 11.Усердие – это не основная моя черта.
- 12.Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
- 13.Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.

- 14.Порицание меня стимулирует сильнее, чем похвала.
- 15.Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
- 16.Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
- 17.Легко сыграть на моем честолюбии.
- 18.Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
- 19.При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
- 20.Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
- 21.Нужно полагаться только на самого себя.
- 22.В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
- 23.Всегда, когда мне предстоит выполнить задание, я ни о чем другом не думаю.
- 24.Я менее честолюбив, чем многие другие.
- 25.В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
- 26.Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше, чем другие.
- 27.Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
- 28.Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
- 29.Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
- 30.Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
- 31.Мои друзья иногда считают меня ленивым.
- 32.Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
- 33.Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
- 34.Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
- 35.Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
- 36.Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
- 37.Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
- 38.Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
- 39.Я завидую людям, которые не загружены работой.
- 40.Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
- 41.Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти на крайние меры.

Ключ к тесту

Поставьте себе по одному баллу за каждый ответ «да» на вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41 и за каждый ответ «нет» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

28 – 32 балла. У вас очень сильная мотивация к успеху. Вы упорны в достижении цели, готовы преодолеть любые препятствия.

15 – 27 баллов. У вас средняя мотивация к успеху, такая же, как у большинства людей. Стремление к цели приходит к вам в форме приливов и отливов. Порой вам хочется все бросить, так как вы считаете, что цель, к которой вы стремитесь, недостижима.

0 – 14 баллов. Мотивация к успеху у вас довольно слабая. Вы довольны собой и своим положением. На работе «не горите». Вы убеждены, что независимо от ваших усилий все пойдет своим чередом.

МОДЕЛИРУЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ

на тему «Лидерство, авторитет и власть в организации»

1. Упражнение «Кто я?»

Цель.

Выявление лидеров.

Задание. За 10 минут самостоятельно необходимо ответить на один вопрос «Кто я?», используя для этого 12 слов или предложений. Не нужно искать верных ответов, следует писать первое, что приходит в голову.

Каждый анализирует свои ответы с четырех позиций и ставит соответствующую букву напротив каждой:

«Я – это зависит от меня»,

«Д – это зависит от других»,

«С – это зависит от судьбы»,

«П – просто так случилось».

Чем больше ответов в секторе «Я», тем большая тенденция к лидерству прослеживается у участника.

2. Упражнение «Разбивка «от лидера»

Цель.

Выявление лидеров и формирование их ответственности.

Задание. Вызываются 3 добровольца (они либо считают себя лидерами, либо претендуют на лидерство), которые будут капитанами команд. Дальше капитаны по очереди набирают себе членов (замов, помощников и т.д.) команды. Здесь важно не допустить перекладывания ответственности на других. Если доброволец решил стать капитаном, он должен сам выбрать себе команду.

ДЕЛОВАЯ ИГРА: «ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ»

Цель.

Актуализация знаний о различных стратегиях поведения в ситуациях межличностного конфликта, их демонстрация на жизненных примерах.

Описание игры.

Участникам предлагаются конфликтные ситуации для анализа и разыгрывания в парах. Результаты демонстрации развития и выхода из конфликтной ситуации обсуждаются в коллективе.

Примеры конфликтных ситуаций.

1. Вас внезапно начинают избегать коллеги. При вашем появлении смолкают разговоры. Главный виновник – так называемая лучшая подруга, которая выведывает ваши планы и мысли для того, чтобы потом в искажённом виде разболтать их другим. Её цель — утвердиться за ваш счёт.

2. Ваш коллега выводит вас из себя своими язвительными шутками. Содержанием этих шуток является всё: ваша внешность, одежда, макияж, причёска, стиль поведения, успехи и неудачи.

3. Вас назначили начальником отдела. Ваша коллега не желает подчиняться вашим распоряжениям. Пока вы были равны, отношения ваши были как нельзя лучше, но как подчинённая она стала настоящей фурией.

4. Обычно с начальницей вы общаетесь очень мирно. Но вы приносите официальное письмо, в котором говорится о необходимости вашей поездки на конференцию, и она взрывается. Без всякого повода она начинает кричать о конце отчетного периода, о том, что штат распустился, никто не думает о работе, на уме только вечеринки и конференции. Вы знаете, что ваша начальница - неуправляемый холерик. Её внезапные вспышки непредсказуемы.

5. Вы находитесь с коллегами на отдыхе. Одна из ваших приятельниц вечно жалуется на недомогание и подкидывает вам работу не только на рабочем месте, но и взваливает на вас бытовые хлопоты: уборка, мытьё посуды и др. На танцах же вечером она может веселиться в полную силу, а вымыть тарелку после еды нет возможности.

6. У вас есть свежая идея относительно проведения новогоднего вечера. Вы неосторожно поделились этой идеей с приятельницей, но полчаса спустя, когда вы с коллегами

собираетесь для разработки сценария, вы с удивлением обнаруживаете, что ваш начальник излагает вашу идею, называя автором вашу приятельницу.

Обсуждение.

При обсуждении данного упражнения необходимо остановиться на анализе целесообразности применения различных стилей поведения в конкретных конфликтных ситуациях.

1.4. Рекомендации по оцениванию результатов обучения

Критерии оценки промежуточной аттестации:

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если прозвучал ответ на два вопроса, а студентом показано понимание сущности социальных процессов;
- Оценка «не зачтено» выставляется студенту при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по данной дисциплине.

Критерии оценки кейса:

Оценка выставляется по степени участия в разборе конкретных ситуаций.

- Оценка «отлично» выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;
- Оценка «хорошо» выставляется студенту, если в ходе работы у него возникали затруднения;
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в ходе работы наблюдалось неактивное участие студента;
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту при отказе участвовать в разборе конкретных ситуаций.

Критерии оценки ситуационной задачи:

- Оценка «отлично» ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
- Оценка «хорошо» ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
- Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится, если ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны.

Критерии оценки практического задания:

Оценка выставляется по степени участия в работе.

- Оценка «отлично» выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту при отказе участвовать в работе.

Критерии оценки моделирующих упражнений:

Оценка выставляется по степени участия в моделирующих упражнениях.

- Оценка «отлично» выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;

- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если в ходе работы у него возникали затруднения;
- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если в ходе работы наблюдалось неактивное участие студента;
- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отказе участвовать в моделирующих упражнениях.

Критерии оценки деловой игры:

Оценка выставляется по степени участия в деловой игре.

- Оценка **«отлично»** выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;
- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если в ходе работы у него возникали затруднения;
- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если в ходе работы наблюдалось неактивное участие студента;
- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отказе участвовать в деловой игре.