

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Янкевич Константин Артурович

Частное образовательное учреждение высшего образования

Должность: Ректор

«Институт правоведения и предпринимательства»

Дата подписания: 14.10.2021 12:40:25

Уникальный программный ключ:

801e71f4ddefdb4a1a4ece9f63e48c9b8e02acdc

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Лидерство и управление карьерой

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Квалификация выпускника Магистр

Направленность (профиль) Стратегическое управление бизнесом

Форма обучения очная

2021 г.

## 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу Стратегическое управление бизнесом в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 N 952 (ФГОС ВО 3++).

Целью учебной дисциплины "Лидерство и управление карьерой" является профессиональная подготовка и развитие качеств, способностей и готовности к оценке общей характеристики личности менеджера, а именно личных, деловых и профессиональных качеств, управленческих ролей и навыков, этики, имиджа, стилей и уровней управления; квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих; анализу способов решения управленческих задач; выявлению особенностей подготовки бакалавров и их трудоустройством по окончании высшего учебного заведения.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а также учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности определенных профессиональным стандартом «Бизнес-аналитик», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2018 г. N 592 н.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Лидерство и управление карьерой относится к обязательной части учебного плана и изучается на 2 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Управление организационной культурой

Управление корпоративным брэндом

Технологии персональной эффективности

Стратегическое управление персоналом организации

Современные технологии командообразования в организации

Параллельно изучаются:

Управление маркетинговой и рекламной деятельностью организации

Стратегический организационный дизайн

Современный цифровой бизнес

Современные технологии организации и управления бизнесом

Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Анализ и управление интеллектуальным капиталом и интеллектуальной собственностью компании

Производственная практика: преддипломная практика

Стратегический маркетинг

Управление рисками в деятельности организации

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе магистратуры должен овладеть:

*- Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций; (ОПК-4)*

#### Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций; (ОПК-4)	<b>Знать:</b>	
	Понятие, сущность лидерства как базового элемента организации в проектной и процессной деятельности организации, понятие, сущность, виды карьеры как ключевой задачи лидеров-руководителей	ОПК-4-31
	Понятие и классификации типов лидерства, объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства с целью разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности	ОПК-4-32
	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства с использованием современных практик управления, социальные конфликты в команде и управление ими с использованием лидерских и коммуникативных навыков	ОПК-4-33
	Личностный ресурс руководителя и основные компетенции в реализации лидерской позиции в целях создания и развития инновационных направлений деятельности	ОПК-4-34
	<b>Уметь:</b>	
	Осознает социальную значимость лидерских качеств и профессионально их использовать в целях развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК-4-У1
	Разрабатывать предложения по повышению эффективности, а также оценивать принимаемые решения с точки зрения личностных качеств	ОПК-4-У2
	Ставить цели и формулировать задачи в области управления карьерой, прогнозировать желательные формы их проявления, формировать проектные группы, формализовать отношения в команде в рамках проектной и процессной деятельности в организации	ОПК-4-У3
	Выделять внешние и внутренние социальные условия организации для реализации возможностей использования личностных лидерских и коммуникативных навыков	ОПК-4-У4
<b>Владеть:</b>		

	Высокой социальной культурой управленческой деятельности работников с целью разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности, а также навыками саморазвития, самореализации, развития творческого потенциала для совершенствования управления карьерой	ОПК-4-В1
	Способностью внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления карьерой с использованием современных практик управления	ОПК-4-В2
	Навыками разработки и эффективного использования современных технологий управления карьерой с целью разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ОПК-4-В3
	Навыками целеполагания, планирования и контроля управления, навыками действовать в нестандартных ситуациях с использованием современных практик управления с целью управления деловой карьерой	ОПК-4-В4

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

№	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем					Контроль	Сам. работа	Форма промежуточной аттестации
		В з.е.	В часах	всего	Л	Сем	КоР	З			
1	3	2	72	30	16	12	1,7	0,3		42	Зачет

**Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий  
очная форма обучения**

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	Сем	КоР	З		
Природа лидерства и его основа									
1.	Общие представления о лидерстве	10	4	3	1			6	
Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы									
2.	Личностные аспекты лидерства	19	7	4	3			12	
Управление карьерой: проектирование и планирование процесса приращения профессионализма в организации									
3.	Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой	15	9	5	4			6	
Управление карьерой: приращение профессионализма сотрудников на основе реализации концепции развития профессиональных компетенций на групповом и индивидуальном уровне									

4.	Карьерные цели и планирование карьеры	12	8	4	4			4	
Промежуточная аттестация (зачет)									
5.	Промежуточная аттестация (зачет)	16	2			1,7	0,3	14	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

### Тема 1. Общие представления о лидерстве.

Управленческая деятельность. Ее основные специфические черты. Цели и задачи управленческой деятельности в области управления изменениями. Основные направления (функции) управленческой деятельности в данной сфере. Предмет, основные понятия и методы дисциплины. Место изучаемой дисциплины среди других дисциплин и соотношение с ними. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. Соотношение понятий руководство и лидерство.

### Тема 2. Личностные аспекты лидерства.

Лидерство и власть в современных организациях. Формальное и неформальное лидерство. Успешное и эффективное лидерство по Б.Бассу. Источники стремления к лидерству (А.Адлер, Э.Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты. Модель лидерства Р.Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р.Лайкерту. "Стимулирующий" и "предупреждающий" стили лидерства. Управленческая «решетка» Р.Блейка и Д.Моутона. Теория 3-D Теория лидерства Ф.Фидлера.

### Тема 3. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой.

Профессионализм. Приращение профессионализма. Служебно-профессиональное продвижение как предлагаемая организацией последовательность различных ступеней: должностных позиций, рабочих мест, положений в коллективе, которые сотрудник потенциально может пройти. «Карта» служебно-профессионального продвижения. Проектирование процесса приращения профессионализма в организации. Разработка «карты» служебно-профессионального продвижения сотрудников в организации. Карьерный рост. Траектория реализации карьерного роста.

### Тема 4. Карьерные цели и планирование карьеры.

Компетенция. Профессиональные компетенции. Концепция развития профессиональных компетенций. Групповой уровень развития компетенция. Индивидуальный уровень развития компетенций. Профессиональные компетенции сотрудников на групповом уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на групповом уровне. Профессиональные компетенции сотрудников на индивидуальном уровне. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на индивидуальном уровне.

### Тема 5. Промежуточная аттестация (зачет).

1 Ситуационный подход к управлению. Инструментальное и экспрессивное лидерство. 2 Качество и черты личности лидера. 3 Лидерство и власть. 4 Нейтрализаторы, субституты и усилители руководства. 5 Организационные изменения: типы, характеристика. 6 Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. 7 Сопrotивления организационным изменениям: логическое, психологическое и

социологическое. 8 Особенности взаимодействия человека в организации. 9 Рольные представления членов команды. 10 Сильные и слабые организационные культуры. 11 Современные теории личности. 12 Социально-психологические регуляторы поведения человека. 13 Стадии командного строительства. Навыки создания эффективной команды. Формальные и неформальные команды. 14 Статус. Иерархия статусов. Сплоченность группы. 15 Стратегический принцип управления организационным поведением посредством усвоения философии корпорации. 16 Команда в организации: ориентация на отношения и ориентация на задачи 17 Корпоративные учебные центры 18 Измерение и оценка результатов тренинга 19 Отличие тренинга от других методов социально-психологического обучения 20 Преимущества и ограничения тренинговой формы работы 21 Сравнительный анализ основных видов тренинга 22 Принципы работы в тренинговой группе 23 Требования к ведущему тренинга 24 Сравнительный анализ тренинга общения и тренинга сенситивности 25 Тренинг как комплексный метод активного социально-психологического обучения 26 Место и роль тренинга в управлении организацией 27 Место тренинга в деятельности подразделения организации 28 Место тренинга в проектной работе 29 Дайте характеристику психологическому воздействию 30 Влияние психологического воздействия на эффективность межличностного влияния 31 Роль лидера в развитии организации и персонала 32 Лидерство в стиле коучинга 33 Коучинг как инструмент лидера 34 Лидерство в бизнесе 35 Навыки и технологии принятия управленческих решений 36 Командное лидерство и управление групповой динамикой 37 Современные модели лидерства. 38 Лидерство: стиль, ситуация, эффективность. 39 Лидерство в группах. 40 Роль лидера в управлении проектами

### **Планы семинарских занятий**

#### **Тема 1. Общие представления о лидерстве. .**

Время - 1 час.

##### Основные вопросы:

Подготовка и анализ презентаций и докладов по следующим темам: 1. Понятие и сущность феномена лидерства. 2. Понятие и составляющие лидерского потенциала. 3. Трансформационные модели лидерства. 4. Рольная значимость управления и управленческой деятельности.

#### **Тема 2. Личностные аспекты лидерства. .**

Время - 3 час.

##### Основные вопросы:

Подготовка и анализ презентаций и докладов по следующим темам: 1. Соотношение понятий менеджер и лидер. 2. Транзакционные модели лидерства. 3. Модель лидерства Блейка-Моутона.

4. Руководство и лидерство в организации 5. Типология лидерства 6. Формальное и неформальное лидерство.

### Тема 3. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой. .

Время - 4 час.

#### Основные вопросы:

Подготовка и анализ презентаций и докладов по следующим темам: 1. Модель лидерства Херси-Бланшара. 2. Ситуационная модель лидерства Фидлера. 3. Модель лидерства Оакланда. 4. Профессиональные компетенции сотрудников на индивидуальном уровне.

### Тема 4. Карьерные цели и планирование карьеры. .

Время - 4 час.

#### Основные вопросы:

Подготовка и анализ презентаций и докладов по следующим темам: 1. Модель лидерства Тичи. 2. Влияние личностных и характерологических черт на реализацию функций управления. 3. Рациональная модель принятия решения лидером. 4. Реализация концепции развития профессиональных компетенций сотрудников на индивидуальном уровне.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### 6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Авторитаризм – одна из форм догматизма в морали, проявляющаяся в способе обоснования нравственных требований. Авторитарное понимание нравственности исходит из того, что высшим и единственным обоснованием ее требований является указание на авторитетное лицо, являющееся источником этих требований. Авторитет – общепризнанное влияние лица, основанное на знаниях, нравственных достоинствах и опыте. Власть – способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на поведение, деятельность других людей с помощью авторитета, права, насилия, денег и т.д. Делегирование полномочий – передача прав от вышестоящих органов власти (инстанций) или должностных лиц (субъектов управления) нижестоящим. Деловые качества – способность работника выполнять свои должностные обязанности, решать поставленные задачи, находить в рамках своей компетенции наилучший подход к разрешению возникающих ситуаций и кратчайший путь к достижению цели. Дисциплина исполнительская – обязательное для каждого работника и для каждого органа управления своевременное и точное выполнение возложенных на них задач. Документ – любой материальный объект с информацией, закрепленной определенным образом, что позволяет передавать ее во времени и пространстве. Единоначалие – принцип управления, при котором руководителю предоставляются широкие полномочия, необходимые для выполнения всех функций, а также устанавливается его персональная ответственность за результаты работы человека, представление о нем, складывающееся у окружающих, репутация. Искусство управления – комплекс характеристик управленческой деятельности, отражающих роль индивидуальных качеств субъекта управления в достижении успеха или эффективности управления деятельностью подчиненных, в частности его способность использовать достижения науки управления на практике. Кодекс этический – свод нравственных правил, предписываемых к исполнению.

Коллектив - группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации. Компетентность – критерий оценки деловых качеств работника, – профессиональные возможности должностного лица, уровень его квалификация (знания, способности, качества, опыт), позволяющие принимать участие в выработке управленческих решений или решать самому вопросы, относящиеся к его компетенции. Конфликт – столкновение интересов, ролей, различно направленных тенденций в межличностных взаимодействиях индивидов или групп, а также в сознании индивида, связанное с острым отрицательным переживанием. Координация – согласование действий элементов внутри системы управления и внешних связей по отношению к рассматриваемой системе для достижения общих целей. Культура управления – комплексная, обобщающая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и характерные особенности. Лидер – человек, осуществляющий формальное или неформальное руководство группой людей. Лидерство – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе (организации). Личность – понятие, выработанное для отображения социальной природы человека, рассмотрения его как субъекта социокультурной жизни, определения его как носителя индивидуального начала, самораскрывающегося в контекстах социальных отношений. Личные качества работника – его индивидуальные свойства: мировоззрение и идеалы; способности и темперамент; уровень развития психологических функций и их взаимосвязи; эмоциональные, интеллектуальные и волевые черты; индивидуальные потребности, мотивы, склонности и вкусы и т.д. Методы стимулирования – методы управления деятельностью работников, подразделений, организаций, основанные на использовании разного рода моральных и материальных стимулов и мотивов. Мотив – психологическая причина, побуждающая активность человека. Мотивация (мотивирование) – функция менеджмента и этап управленческого цикла, процесс побуждения себя самого или других работников или партнеров к деятельности для достижения целей организации. Организация – это группа людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных общих целей. Организаторские способности – совокупность качеств работника, позволяющих ему быстро и эффективно организовывать свой труд и труд других людей. Побуждение - метод управления деятельностью подчиненных, основанный на побуждении исполнителя к необходимым для решения стоящих перед организацией задач действиям и поведению преимущественно исходя из собственных потребностей, интересов исполнителя. Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых ему для его существования и развития, и выступающее источником его активности. Приказ – акт управления, издаваемый руководителем организации в пределах его компетенции на основании и во исполнение действующих законов и иных нормативно-правовых документов. Принуждение – один из основных методов управления деятельностью организации, который предполагает управляющее воздействие на подчиненного с использованием властных полномочий руководителя. , т.е. с основным родом занятий работника, его трудовой деятельностью. Профессиональная этика – подразумеваемый или обусловленный набор моральных норм, служащий руководством поведения в той или иной профессиональной деятельности. Работоспособность – способность работника выполнять трудовую деятельность в течение длительного времени с заданными эффективностью и качеством. Распоряжение – сообщение, передаваемое руководителем подчиненному, касающееся содержания и результатов его деятельности. Руководитель – должностное лицо, имеющее в своем распоряжении коллектив работников, которое наделено четко определенными правами и полномочиями по принятию решений, организации их исполнения, по осуществлению управляющих воздействий в отношении



подчиненных. Способности – индивидуально-психологические особенности человека, определяющие успешность выполнения им какой-либо деятельности, обуславливающие быстроту и легкость усвоения им соответствующих знаний, умений и навыков. Стиль управления — совокупность наиболее характерных и устойчивых приемов, используемых в процессе управленческой деятельности. Трудовая дисциплина – сознательное и строгое исполнение работниками своих должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, основанных на соблюдении правовых и других социальных норм, действующих в данной организации. Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Управленческая деятельность – тип профессиональной деятельности, специфика которой определяется ее наиболее общей задачей – организацией деятельности других людей в направлении достижения общих целей, с опорой на принципы иерархии. Управленческое решение - вид решения, результат выбора одного из взаимоисключающих способов решения проблем организации.

#### 6.1.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-4-31	1. Раскройте функции лидера в современном обществе 2. Охарактеризуйте лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития
2	ОПК-4-31	3. Перечислите базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура 4. Перечислите и раскройте теории лидерства
3	ОПК-4-32	5. Охарактеризуйте основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 6. Раскройте технологии управления деловой карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала
4	ОПК-4-32	7. Раскройте основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом 8. Раскройте основы кадрового планирования в организации
5	ОПК-4-33	9.Методологические основы межнаучного исследования проблемы лидерства и руководства: синтетическое человекознание Б.Г. Ананьева. 10.Политология и политическая психология лидерства. 11.Социология и социальная психология лидерства.
6	ОПК-4-33	12.Проблема лидерства в менеджменте. 13.Биологические основы лидерства. Вожачество. Типы сообщества животных. 14.Причины возникновения вожачества. Структура группы животных. Вожачество и доминирование.
7	ОПК-4-34	15.Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. 16.Психологические исследования харизмы.

8	ОПК-4-34	17.Ситуационный и вероятностный подходы: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. 18.Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара.
---	----------	--

## 6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Код результата обучения	Задания
9	ОПК-4-У1	Выполните задание 1
10	ОПК-4-У1	Задание 1 Вы начальник транспортного отдела завода «Агрегат». Ваш подчиненный водитель Трубач М. неоднократно приходил на работу в нетрезвом состоянии. Вы решили уволить его с работы и обратились с просьбой к директору завода поддержать вас. Директор попросил вас написать характеристику на Трубача М. принести ему. В роли начальника транспортного отдела напишите такую характеристику.
11	ОПК-4-У2	Выполните задание 2
12	ОПК-4-У2	Задание 2 В фирме «Прогресс», специализирующейся на производстве сборных теплиц, мастера сборочного цеха Аронова А. решили назначить начальником этого же цеха. В роли заместителя директора фирмы по производству напишите характеристику на тов. Аронова А.
13	ОПК-4-У3	Выполните задание 3
14	ОПК-4-У3	Задание 3 Вы начальник отдела снабжения ЗАО «Автопром». Ваш заместитель, Семенов С., в нерабочее время в нетрезвом состоянии совершил административное правонарушение, за что и был задержан полицией. На работе он дисциплинарных проступков не совершал. Трудовой активностью не отличался. Полиция запросила характеристику на Семенова С. В роли начальника отдела снабжения напишите характеристику на своего заместителя.
15	ОПК-4-У4	Выполните задание 4
16	ОПК-4-У4	Задание 4 ООО «Свет» приняло гражданку Морозову И.А. на должность бухгалтера с испытательным сроком три месяца. Вам, как менеджеру по персоналу, поручено в течении этого срока изучить личность нового сотрудника на предмет соответствия занимаемой должности. В роли менеджера по персоналу определите конкретные методы изучения личности «новичка», соответствующие каждому этапу этой работы.

## 6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
17	ОПК-4-В1	Решение практической задачи 1,2
18	ОПК-4-В1	<p>Практическая задача 1 В роли начальника отдела кадров крупной фирмы изучите личность сидящего рядом с вами сокурсника, используя предложенный алгоритм, и определите наиболее подходящий для него род деятельности. Методики изучения личности собеседника подберите самостоятельно. Практическая задача 2 Цель: разобраться в отношении участников к авторитету. Процедура упражнения: 1. Участников делят по «возрастным» группам. Выделяются «дети», «старшие», «средние» и «самые младшие» в соответствии с положением в собственных семьях. 2. Каждый участник группы должен рассказать как он чаще всего реагирует на людей, обладающих авторитетом. Нужно представить себе наиболее общие ситуации, к примеру, общение с начальником, преподавателем. Участникам необходимо составить в письменном виде список тех вариантов поведения, которые характерны для членов группы при общении с людьми, обладающими авторитетом. Необходимо отделить варианты, типичные для всех членов группы, от вариантов, свойственных для ее отдельных представителей. Затем каждая группа должна поделиться своими результатами с остальными. Затем совместно предлагается обсудить следующие вопросы: 1. Какие различия наблюдаются по данному вопросу между группами? 2. Что лежит в основе этих различий? 3. Какие гипотезы можно предложить?</p>
19	ОПК-4-В2	Решение практической задачи 3,4

20	ОПК-4-В2	<p>Практическая задача 3 Вы директор крупного АО по производству стали и хотите подобрать себе грамотного и преданного заместителя. В конкурсе на замещение этой вакантной должности участвуют 100 человек. Подберите конкретные методики, которые вы будете применять на каждом этапе изучения личности кандидатов и обоснуйте свой выбор.</p> <p>Практическая задача 4 «Развиваем харизматические качества» Людям, которых можно охарактеризовать как харизматических, обычно приписывают следующие аспекты поведения: 1. Они властны, уверены в себе и довольно динамичны в своем поведении. 2. Они ставят перед собой глобальные, всеобъемлющие цели. 3. Они открыто заявляют о том, каких высоких достижений они ожидают от окружающих, и о том, они полностью уверены, что окружающие успешно справятся с поставленными задачами именно таким образом. 4. Они заботятся о нуждах окружающих их людей.</p> <p>Процедура упражнения: Имея представления о том, что конкретно делают харизматические лидеры, участники могут потренировать свои качества, способствующие формированию харизмы. 1. Все участники делятся по парам. 2. Один участник получает задание ознакомить студента-новичка с основными традициями и правилами своего факультета. Его напарник и есть этот новичок. На выполнение задания дается 10-15 минут. В течение всего упражнения первый участник старается проявить свои харизматические способности. 3. Затем участники меняются ролями. 4. По окончании упражнения каждая пара должна обсудить результаты, оценить возможности друг друга и подумать каким образом можно исправить свои недостатки.</p>
21	ОПК-4-В3	Решение практической задачи 5,6

22	ОПК-4-В3	<p>Практическая задача 5 «Ситуативное определение стилей руководства». Упражнение призвано проверить знание классических стилей руководства, определить склонность участников к конкретным стилям управления и продемонстрировать необходимость их использования в зависимости от конкретных ситуаций. Заданная ситуация: Космический корабль после длительной межзвездной экспедиции возвращается на Землю, где за это время прошла 1000 лет. На борту командир корабля и команда, которые за долгие годы полета стали сплоченным высококвалифицированным коллективом. При приближении к Солнечной системе командир получает конфиденциальное сообщение с Земли, в котором сказано, что за эти годы на земле произошли необратимые экологические изменения и в привычной для людей форме цивилизации больше не существует. Разумная жизнь на планете сохранилась в другой форме – энергетической – и создала на планете новую цивилизацию. Новые жители Земли предлагают команде свою помощь по переводению жизни каждого члена экипажа в энергетическую форму, либо по созданию резервации с привычными формами животного и растительного мира. Командиру предлагается самому информировать команду о случившемся и до возвращения на Землю сообщить о принятом решении. Задание: 1. Определите, каким стилям руководства соответствуют предложенные ниже варианты решений. 2. Какое решение вы бы приняли в данной ситуации, будучи командиром корабля (обоснуйте)? 3. Какое решение является наиболее правильным?</p> <p>Практическая задача 6 Ролевое использование времени. Одна из целей курса «Управление персоналом» – обучение студентов рациональному использованию рабочего времени. Столь нужная для руководителя, да и любого современного специалиста, временная компетентность предполагает правильное восприятие времени («чувства времени»), умение оптимально распределять его, строить реалистичную программу реализации целей во времени. Предлагаемое упражнение способствует повышению временной компетенции специалиста. Инструкция: Установите, что вам мешает лучше других использовать свое время. С этой целью к каждому из следующих высказываний напишите не менее пяти окончаний: 1. У меня слишком мало времени, потому что ... 2. У меня было бы больше времени, если бы ... 3. Я расходую слишком много времени понапрасну, потому что ... 4. Я слишком мало могу повлиять на планирование своего времени, потому что ... Проанализировав свои ответы, вы выясните те препятствия, которые мешают более оптимальной самоорганизации.</p>
23	ОПК-4-В4	Решение практической задачи 7,8

24	ОПК-4-В4	<p>Практическая задача 7 . Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку в организацию, расположенную в другом городе. В указанной организации была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему другие дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС. 1. Как следует решить данный спор? Практическая задача 8 В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, — Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято решение. В назначенное время появляется только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель строго отчитал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. И началось. Оба претендента «за глаза» обвиняли друг друга в клевете, вспоминали старые обиды, скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя, Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.</p>
----	----------	---

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### 7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины, указанных в п.6.1.1.;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- задания и упражнения в ходе семинарских занятий.

## 7.2. ФОС для текущего контроля:

№	Код результата обучения	ФОС текущего контроля
1	ОПК-4-31	Письменный опрос на занятии 1
2	ОПК-4-31	Задание № 1 1.Охарактеризовать функцию лидера в современном обществе 2. Описать: Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития 3.Рассмотреть вопросы: Концепция Б.Д. Парыгина. Особенности лидерства в малой группе. Спонтанно возникающее лидерство. Структура лидерства и ролевая дифференциация лидеров. Механизмы выдвижения в позицию лидера.
3	ОПК-4-32	Письменный опрос на занятии 2
4	ОПК-4-32	Задание № 2 1.Выявить базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура 2.Рассмотреть теории лидерства 3.Рассмотреть вопросы: Психологический ценностный обмен и социально-когнитивный механизм. ИмPLICITная теория лидерства. Механизм функционирования лидерства. Трансакционистская теория. Теория идиосинкразического кредита. Личностные особенности лидера. Динамика лидерства.
5	ОПК-4-33	Письменный опрос на занятии 3
6	ОПК-4-33	Задание № 3 1. Описать основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом 2. Раскрыть основы кадрового планирования в организации 3.Рассмотреть вопросы: История психологии политического лидерства. Власть и политическое лидерство. Понятие «политическое лидерство». Подходы к изучению политического лидерства.
7	ОПК-4-34	Письменный опрос на занятии 4
8	ОПК-4-34	Задание № 4 1. Охарактеризовать основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 2. Раскрыть технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 3.Рассмотреть вопросы: Харизматическая теория политического лидерства. Отличительные особенности политического лидерства. Легитимность политического лидерства. Типология политического лидера. Личность политического лидера. Имидж политического лидера.
9	ОПК-4-У1	Выполните задание 5.
10	ОПК-4-У1	Задание № 5 Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Ситуационный подход к управлению. 2. Качество и черты личности лидера. 3. Лидерство и власть.

11	ОПК-4-У2	Выполните задание 6.
12	ОПК-4-У2	Задание №6 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. 2. Особенности взаимодействия человека в организации. 3. Рольные представления членов команды.
13	ОПК-4-У3	Выполните задание 7.
14	ОПК-4-У3	Задание №7 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Сильные и слабые организационные культуры. 2. Современные теории личности. 3. Нейтрализаторы, субституты и усилители руководства
15	ОПК-4-У4	Выполните задание 8.
16	ОПК-4-У4	Задание №8 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Организационные изменения: типы, характеристика. 2. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. 3. Инструментальное и экспрессивное лидерство.
17	ОПК-4-В1	Решение практической задачи № 1
18	ОПК-4-В1	Задача 1 Вы – руководитель отдела кадров. Адаптацией молодых работников занимается один из Ваших подчиненных менеджеров по управлению персоналом. Для этого ему представлены определенные права. Вы, зайдя по делам в цех, случайно стали свидетелем того, как он занимается с новым работником. Его действия в корне противоречат концепции фирмы. Что Вы предпримете в данной ситуации?
19	ОПК-4-В2	Решение практической задачи № 2
20	ОПК-4-В2	Задача 2 Вы – начальник цеха мебельной фабрики. В цехе произошло ЧП (чрезвычайное происшествие) – из-за несвоевременной поставки сырья Ваш цех может не выполнить план в указанные сроки. Необходимо ехать к поставщикам, срочно разрешать ситуацию. Как Вы поступите? Поручите дело сотруднику: а) компетентному; б) менее загруженному; в) заинтересованному в успехе.
21	ОПК-4-В3	Решение практической задачи № 3
22	ОПК-4-В3	Задача 3 Вы поручаете выполнение сложного задания своему подчиненному, зная, что только он может квалифицированно его выполнить. Но вдруг Вы узнаете, что он перепоручил задание другому сотруднику, и в результате к сроку задание не было выполнено. Вы вызываете к себе в кабинет обоих и говорите:...
23	ОПК-4-В4	Решение практической задачи № 4
24	ОПК-4-В4	Задача 4 Вы – директор магазина. Ваш подчиненный не принял Ваших предложений по проблеме оформления витрины, хотя проблему решил – витрина сразу стала привлекать покупателей. Вы понимаете, что его решение лучше Вашего. Как необходимо поступить в этой ситуации?



## 7.3 ФОС для промежуточной аттестации:

## Задания для оценки знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-4-31	Вопросы к зачету 1-10
2	ОПК-4-31	1 Ситуационный подход к управлению. Инструментальное и экспрессивное лидерство. 2 Качество и черты личности лидера. 3 Лидерство и власть. 4 Нейтрализаторы, субституты и усилители руководства. 5 Организационные изменения: типы, характеристика. 6 Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. 7 Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. 8 Особенности взаимодействия человека в организации. 9 Ролевые представления членов команды. 10 Сильные и слабые организационные культуры.
3	ОПК-4-32	Вопросы к зачету 11-19
4	ОПК-4-32	11 Современные теории личности. 12 Социально-психологические регуляторы поведения человека. 13 Стадии командного строительства. Навыки создания эффективной команды. Формальные и неформальные команды. 14 Статус. Иерархия статусов. Сплоченность группы. 15 Стратегический принцип управления организационным поведением посредством усвоения философии корпорации. 16 Команда в организации: ориентация на отношения и ориентация на задачи 17 Корпоративные учебные центры 18 Измерение и оценка результатов тренинга 19 Отличие тренинга от других методов социально-психологического обучения
5	ОПК-4-33	Вопросы к зачету 20-29
6	ОПК-4-33	20 Преимущества и ограничения тренинговой формы работы 21 Сравнительный анализ основных видов тренинга 22 Принципы работы в тренинговой группе 23 Требования к ведущему тренинга 24 Сравнительный анализ тренинга общения и тренинга сенситивности 25 Тренинг как комплексный метод активного социально-психологического обучения 26 Место и роль тренинга в управлении организацией 27 Место тренинга в деятельности подразделения организации 28 Место тренинга в проектной работе 29 Дайте характеристику психологическому воздействию
7	ОПК-4-34	Вопросы к зачету 30-40

8	ОПК-4-34	30 Влияние психологического воздействия на эффективность межличностного влияния 31 Роль лидера в развитии организации и персонала 32 Лидерство в стиле коучинга 33 Коучинг как инструмент лидера 34 Лидерство в бизнесе 35 Навыки и технологии принятия управленческих решений 36 Командное лидерство и управление групповой динамикой 37 Современные модели лидерства. 38 Лидерство: стиль, ситуация, эффективность. 39 Лидерство в группах. 40 Роль лидера в управлении проектами
---	----------	---

## Задания для оценки умений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-4-У1	Выполните задание 1.
2	ОПК-4-У1	Задание № 1 Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Ситуационный подход к управлению. 2. Качество и черты личности лидера. 3. Лидерство и власть.
3	ОПК-4-У2	Выполните задание 2.
4	ОПК-4-У2	Задание № 2 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Сопротивления организационным изменениям: логическое, психологическое и социологическое. 2. Особенности взаимодействия человека в организации. 3. Ролевые представления членов команды.
5	ОПК-4-У3	Выполните задание 3.
6	ОПК-4-У3	Задание № 3 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Сильные и слабые организационные культуры. 2. Современные теории личности. 3. Нейтрализаторы, субституты и усилители руководства
7	ОПК-4-У4	Выполните задание 4.
8	ОПК-4-У4	Задание № 4 1. Подготовка аналитического обзора на примере конкретной организации по темам: 1. Организационные изменения: типы, характеристика. 2. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. 3. Инструментальное и экспрессивное лидерство.

## Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ОПК-4-В1	Решение практической задачи № 1

2	ОПК-4-B1	Практическая задача 1 В фирме «Интерьер», занимающейся торговлей мебели, проходит аттестация сотрудников. Вам, как ведущему специалисту фирмы, поручили дать экспертную оценку деятельности одного из менеджеров отдела продаж. Выступите на заседании аттестационной комиссии фирмы с экспертной оценкой деятельности данного менеджера.
3	ОПК-4-B2	Решение практической задачи № 2
4	ОПК-4-B2	Практическая задача 2 В коммерческом банке «Ирис» освободилась должность начальника отдела валютных операций. На замещение вакантной должности претендуют два человека: заместитель начальника отдела валютных операций тов. Серегин С.А. и старший менеджер отдела пластиковых карт тов. Мишин Р.М. Руководство банка решило провести заседание аттестационной комиссии, в ходе которого предусматривается принять решение о назначении начальника отдела валютных операций. В роли менеджера по персоналу этого банка и члена аттестационной комиссии выступите с оценкой деятельности каждого из претендентов и предложением по замещению вакантной должности
5	ОПК-4-B3	Решение практической задачи № 3
6	ОПК-4-B3	Практическая задача 3 У вас в рекламном отделе год работает в должности рекламного агента молодой сотрудник Ковалев В.А. Возраст - 22 года. Образование среднее техническое. Живет у родителей. Холост. По темпераменту холерик. Активный, напористый. Руководство фирмы «Миг» состав которой входит и ваш отдел, попросило Вас дать оценку вероятностному развитию деловой карьеры тов. Ковалева с целью возможного его включения в резерв на выдвижение. Фирма специализируется на изготовлении световой рекламы. В роли начальника рекламного отдела выступите на совещании у директора фирмы с оценкой перспектив деловой карьеры сотрудника Ковалева.
7	ОПК-4-B4	Решение практической задачи № 4
8	ОПК-4-B4	Практическая задача 4 В больнице освободилась должность начальника хирургического отделения. К менеджеру по персоналу пришел незнакомый хирург с просьбой принять его на вакантную должность. О себе он рассказал следующее: Кузнецов К., бывший майор медицинской службы, уволился по сокращению штатов, 35 лет, женат, двое детей, в Москву приехал из Ташкента, где он раньше служил в военном госпитале, сейчас живет с семьей у родственников, имеет опыт проведения операций в сложных, в т.ч. и боевых условиях, по темпераменту флегматик. В роли менеджера по персоналу оцените перспективу деловой карьеры хирурга Кузнецова К. и доложите свои соображения главному врачу больницы.

#### **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

а) основная литература:

1. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85473.html>

2. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — М. : Дашков и К, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-394-02527-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85681.html>

3. Гари, Десслер Управление персоналом / Десслер Гари ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 800 с. — ISBN 978-5-00101-819-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89014.html>

4. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — М. : Альпина Паблишер, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-9614-4732-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86771.htm>

5. Колношенко, В. И. Лидерство менеджера : курс лекций / В. И. Колношенко, О. В. Колношенко. — М. : Московский гуманитарный университет, 2014. — 128 с. — ISBN 978-5-906768-14-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39686.html>

6. Кови, Стивен Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови ; перевод П. Самсонов. — 9-е изд. — М. : Альпина Паблишер, 2019. — 305 с. — ISBN 978-5-9614-6703-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83113.html>

7. Бояцис, Ричард Резонансное лидерство : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Ричард Бояцис, Энни Макки ; перевод А. Лисицына. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2019. — 300 с. — ISBN 5-9614-0457-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82458.html>

б) дополнительная литература:

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Москва : Дашков и К, 2019. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03422-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85372.html>

2. Иванова, С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. — 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-2268-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82728.html>

3. Котляров, И. В. Социология лидерства : теоретические, методологические и аксиологические аспекты / И. В. Котляров. — Минск : Белорусская наука, 2013. — 482 с. — ISBN 978-985-08-1622-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/29522.html>

4. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 354 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/29270.html>

5. Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 304 с. — ISBN 978-5-9614-2247-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice;

веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.);

электронную библиотечную систему IPRBooks;

систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося используется Личный кабинет студента

Для обеспечения доступа обучающихся во внеучебное время к электронным образовательным ресурсам учебной дисциплины, а также для студентов, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, используется портал электронного обучения на базе СДО Moodle

#### 10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://www.mevriz.ru/> <http://www.mevriz.ru/> Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»

<https://ptpmag.ru/> <https://ptpmag.ru/> Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»

<http://www.iprbookshop.ru/> [http://www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru/) Учебные издания из Электронно-библиотечной системы IPRbooks

<http://www.aup.ru/library/> Электронная библиотека экономической и деловой литературы

<https://cons-plus.ru> Официальный сайт Консультант-Плюс

<http://www.garant.ru> Информационно-правовой портал Гарант.ру

<http://ecsocman.hse.ru> Сайт международного журнала 'Проблемы теории и практики управления'

<http://www.cfin.ru> «Корпоративный менеджмент» — это интернет-проект для всех, кто развивается самостоятельно и развивает бизнес

<http://www.triz-ri.ru/> Сайт посвящен методикам и технологиям бизнеса, менеджмента, маркетинга, рекламы и Public Relations. Открытые бизнес-методики и технологии.

## **11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вп.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

## **12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оборудованная экраном, компьютером и проектором, позволяющим осуществлять демонстрацию презентаций. Для проведения семинарских занятий используется аудитория, оборудованная экраном, компьютером и проектором, либо компьютерный класс. Занятия с инвалидами по зрению, слуху, с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводятся в специально оборудованных аудиториях по их просьбе, выраженной в письменной форме.