

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)**

**Департамент психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций**

**Крылов Андрей Юрьевич
Проектный практикум «Лидерство в комплементарных
командах»**

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция,
ОП «Юриспруденция»

Москва – 2023

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

**Департамент психологии и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук и массовых коммуникаций**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

_____ Е.А. Каменева

21.04. 2023 г.

Крылов Андрей Юрьевич
**Проектный практикум «Лидерство в комплементарных
командах»**

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция,
ОП «Юриспруденция»

*Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций
протокол № 31 от 18 апреля 2023 г*

*Одобрено Советом учебно-научного департамента психологии и развития человеческого
капитала
протокол № 08 от 04 апреля 2023 г*

Москва – 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ) С УКАЗАНИЕМ ИНДИКАТОРОВ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ И ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	6
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ С ВЫДЕЛЕНИЕМ ОБЪЕМА АУДИТОРНОЙ (ЛЕКЦИИ, СЕМИНАРЫ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	7
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ ИХ ОБЪЕМОВ (В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ) И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	7
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16
8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	24
9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	26
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	27
11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	27
12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	28

1. Наименование дисциплины

Проектный практикум «Лидерство в комплементарных командах»

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины «Проектный практикум «Лидерство в комплементарных командах»» направлен на формирование следующих компетенций:

Профиль «Экономическое право»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКП-1	Способность использовать фундаментальные знания в области частного права и публичного права в современных условиях и оказывать помощь в реализации правовых норм субъектами гражданского оборота	1. Демонстрирует знания нормативных правовых актов, а также прогнозирует результат экономической деятельности для решения практических задач. 2. Использует фундаментальные знания в области частного и публичного права в современных условиях. 3. Оказывает помощь в реализации правовых норм субъектами гражданского оборота.	Знать: - специфику работы в комплементарной команде Уметь: - находить баланс между интересами личности и общества Знать: - этапы жизненного цикла команды Уметь: - задавать направление командной работы Знать: - внутреннюю динамику команды как единого целого Уметь: - определять роли и выбирать подходящих членов комплементарной команды
ПКП-2	Способность действовать с учетом кризисных ситуаций в экономике, вызываемых рисками правового и экономического характера, анализировать	1. Действует с учетом кризисных ситуаций в экономике, вызываемых рисками правового и экономического характера. 2. Выявляет правонарушения при	Знать: - закономерности и особенности командной работы лидера с учетом кризисных ситуаций Уметь: - объединять и сплачивать команду для выполнения совместной задачи Знать: - тактики и стратегии лидерства,

	проблемные ситуации на рынке товаров, работ, услуг, а также выявлять правонарушения при осуществлении предпринимательской деятельности и давать юридически обоснованные предложения по их преодолению и устранению	осуществлении предпринимательской деятельности. 3. Дает юридически обоснованные предложения по преодолению и устранению правонарушений при осуществлении предпринимательской деятельности.	наиболее действенные лидерские приемы убеждения и влияния Уметь: - сохранять единство команды Знать: - особенности принятия лидером решений в кризисных ситуациях Уметь: - мыслить здраво и оценивать беспристрастно
--	--	---	---

Профиль «Международное экономическое право (с частичной реализацией на английском языке)»

ПКП-3	Способность участвовать в проведении юридической экспертизы проектов национальных нормативных правовых актов на предмет их соответствия нормам и принципам международного права, а также антикоррупционным стандартам	1. Демонстрирует знания норм национального законодательства о правовых экспертизах, их целях проведения и основных положениях. 2. Обосновывает решения в части поставленной задачи, в целях практической реализации в области международной экономической деятельности. 3. Проводит юридическую экспертизу проектов национальных нормативных правовых актов на предмет их соответствия нормам и принципам международного права, а также антикоррупционным стандартам.	Знать: - культурные особенности управленческой деятельности Уметь: - устанавливать хорошие человеческие отношения в команде Знать: - особенности коллективного принятия решений Уметь: - проявлять заботу об индивидуальных потребностях каждого члена команды Знать: - основные формы и специфику коммуникаций между оппозиционными сторонами конфликта Уметь: - разрешать конфликтные ситуации путем ведения прямых переговоров
-------	---	---	--

ПКП-4	Способность давать консультации и квалифицированные юридические заключения по международным экономическим вопросам	1. Проводит юридическое консультирование по международным экономическим вопросам. 2. Оценивает содержание нормативных правовых актов и актов правоприменения на предмет соответствия действующему законодательству в области международных экономических отношений. 3. Дает квалифицированные юридические заключения по международным экономическим вопросам.	Знать: - характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности Уметь: - руководить процессом коллективного принятия решения Знать: - стратегии декларирования высокого статуса и власти Уметь: - использовать атрибуты компетентности Знать: - основания и причины поведения людей в комплементарных командах Уметь: - координировать работу членов команды
-------	--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Проектный практикум «Лидерство в комплементарных командах» входит в цикл профиля (элективный) части, формируемой участниками образовательных отношений ОП Юриспруденция, модуль «Коммуникации и лидерство в профессиональной деятельности», профили «Экономическое право» и «Международное экономическое право (с частичной реализацией на английском языке)» по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 7, очное (в часах)	Семестр 8, очно-заочное (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 ч, 3 з.е.	108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	34/16	34	16
<i>Лекции</i>	16/8	16	8
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	18/8	18	8
Самостоятельная работа	74/92	74	92
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт	Зачёт

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие «комплементарная команда».

Идеальный и неидеальный менеджер. Функции менеджмента - общая характеристика. Подготовка менеджеров. Взаимодополняющая команда.

Основные функции компании: производство, администрирование, предпринимательство и интеграция. «Витаминная» теория Ицхака Адизеса. Кодирование функций согласно «витаминному» комплексу. Команда, построенная по принципу комплементарности? Правила построения комплементарной команды. Характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности. Виды управленческой деятельности. РАЕI-код. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого?

Тема 2. Коммуникация лидера в команде.

Специфика формального и неформального лидерства. Стили лидерства и

руководства комплементарной командой.

Классические и современные подходы к проблеме лидерства. Эмоциональный интеллект. Разделяемое лидерство. Модель командных ролей Мередита Белбина. Модель Врума-Йеттона-Яго. Модель Хоя-Тартера. Модель Херси и Бланшарда. Модель Фреда Фидлера.

Природа самопрезентации лидера. Стратегии приобретения расположения. Создание видимости сходства. Демонстрация скромности. Использование атрибутов компетентности. Стратегии декларирования высокого статуса и власти. Гендер, статус и власть. Сообщение о статусе и власти через невербальное поведение.

Тема 3. Убеждение и изменение установок.

Установка и ее основные элементы. Детерминанты установок. Трехкомпонентная модель установки. Парадокс Р. Лапьера. Доступность и изменение установок в результате получения сообщения. Йельский метод изменения установок.

Апелляции к эмоциям и к разуму. Модель вероятностной переработки информации. Эвристико-систематическая модель.

Альтернативы, предложенные для сравнения. Словесное оформление решений. Эффекты: первичности, недавности и разжижения информации.

Понавательная потребность членов комплементарной команды. Склонность к осознанной переработке информации. Чувствительность к воздействиям периферических ключей.

Тема 4. Мотивация и лидерство.

Основания и причины поведения людей. Исторический взгляд на мотивацию. Теории биологического побуждения. Психологический гедонизм. Зависимость между результативностью поведения и уровнем возбуждения (теория активации Д. Хебба).

Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация. Дистрибутивная справедливость и теория справедливости.

Классическое и оперантное обусловливание. Гуманистический взгляд на

мотивацию. Теория потребностей А. Маслоу.

Когнитивистский взгляд на мотивацию. Атрибутивная теория Ф. Хайдера. Фундаментальная ошибка атрибуции. Ложные атрибуции. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Эффект «меньшее ведет к большему». Оправдание усилия. Недостаточное наказание. Защита встречной установки.

Тема 5. Межгрупповое взаимодействие.

Что представляет собой межгрупповое поведение? Предубеждение как тип личности. Теория «козла отпущения». Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия. Гипотеза «фрустрация – агрессия».

Межгрупповое поведение как проявление реальных или воображаемых интересов команды. Соревнование между группами. Исследование М. Шерифа. Членство в команде и социальная идентичность. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени.

Модель категориальной дифференциации. Ин-групповая установка и групповая идентификация. Межгрупповая дискриминация и стереотипизация.

Гипотеза контакта.

Тема 6. Конфликты в комплементарных командах.

Понятие конфликта. Неизбежность конфликта. Основные предпосылки конфликтов. Структурные элементы конфликта. Стадии развития конфликта. Зарубежные и отечественные теории конфликтов.

Баланс сил. Основные виды действий в конфликтах. Объективные и субъективные факторы конфликта. Теорема У. Томаса. Иллюзии конфликта.

Стратегии поведения людей в условиях конфликта (Концепция К. Томаса - Р. Килменна). Социальные дилеммы.

Развитие конфликтов: психологический контекст. Особенности восприятия конфликтующими сторонами своих контрагентов. Технологии управления конфликтами. Теория продуктивного конфликта. Переговоры в конфликтных ситуациях. Медиаторство.

5.2 Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа- Аудиторная работа			Самостоят ельная работ а	
			Общая	Лекции	Практич еские и семинар ские занятия		
1.	Тема 1. Понятие «комплементарная команда».	16/16	6/2	2/2	4/-	10/14	Тестирование, контрольная работа, опрос
2.	Тема 2. Коммуникация лидера в команде.	18/14	6/2	2/2	4/-	12/12	Тестирование, контрольная работа, опрос
3.	Тема 3. Убеждение и изменение установок.	14/16	4/4	2/2	2/2	10/12	Тестирование, контрольная работа, опрос
4.	Тема 4. Мотивация и лидерство.	18/22	4/4	2/2	2/2	14/18	Тестирование, контрольная работа, опрос
5.	Тема 5. Межгрупповое взаимодействие.	20/20	6/2	4/-	2/2	14/18	Тестирование, контрольная работа, опрос
6.	Тема 6. Конфликты в комплементарных командах.	22/20	8/2	4/-	4/2	14/18	Тестирование, контрольная работа, опрос
	В целом по дисциплине	108	34/16	16/8	18/8	74/92	Текущий контроль – контрольная работа
	ИТОГО %:		31/15	47/50	53/50	69/85	

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1. Понятие «комплементарная команда».	Виды управленческой деятельности. РАЕI-код. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого? <i>Рекомендуемые источники: 8.1, 8.3, 8.5</i>	Доклады, дискуссия
Тема 2. Коммуникация лидера в команде.	Природа самопрезентации лидера. Стратегии приобретения расположения. Создание видимости сходства. Демонстрация скромности. Использование атрибутов компетентности. Стратегии декларирования высокого статуса и	Выполнение заданий по теме

	власти. Сообщение о статусе и власти через невербальное поведение. <i>Рекомендуемые источники: 8.2, 8.6, 8.8</i>	
Тема 3. Убеждение и изменение установок.	Альтернативы, предложенные для сравнения. Словесное оформление решений. Эффекты: первичности, недавности и разжижения информации. Понавательная потребность членов комплементарной команды. <i>Рекомендуемые источники: 8.1, 8.2, 8.4</i>	Подготовка и защита проекта
Тема 4. Мотивация и лидерство.	Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Эффект «меньшее ведет к большему». Оправдание усилия. Недостаточное наказание. Защита встречной установки. <i>Рекомендуемые источники: 8.2, 8.3, 8.7</i>	Подготовка и защита проекта
Тема 5. Межгрупповое взаимодействие.	Соревнование между группами. Исследование М. Шерифа. Членство в команде и социальная идентичность. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени. <i>Рекомендуемые источники: 8.1, 8.6, 8.7</i>	Подготовка и защита проекта
Тема 6. Конфликты в комплементарных командах.	Особенности восприятия конфликтующими сторонами своих контрагентов. Технологии управления конфликтами. Теория продуктивного конфликта. Переговоры в конфликтных ситуациях. Медиаторство. <i>Рекомендуемые источники: 8.4, 8.5, 8.8</i>	Подготовка и защита проекта

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Понятие «комплементарная команда».	«Витаминная» теория Ицхака Адизеса. Кодирование функций согласно «витаминному» комплексу.	Подготовка к деловой игре
Тема 2. Коммуникация лидера в команде.	Эмоциональный интеллект. Разделяемое лидерство. Модель командных ролей Мередита Белбина.	Чтение дополнительной литературы
Тема 3. Убеждение и изменение установок.	Апелляции к эмоциям и к разуму. Модель вероятностной переработки информации. Эвристико-систематическая модель.	Подготовка к социально-психологическому тренингу
Тема 4. Мотивация и лидерство.	Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация. Классическое и оперантное обусловливание. Гуманистический взгляд на мотивацию. Теория	Подготовка к защите проекта

	потребностей А. Маслоу.	
Тема 5. Межгрупповое взаимодействие.	Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия. Гипотеза «фрустрация – агрессия».	Подготовка к защите проекта
Тема 6. Конфликты в комплементарных командах.	Стратегии поведения людей в условиях конфликта (Концепция К. Томаса - Р. Килменна). Социальные дилеммы.	Подготовка к защите проекта

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Вид текущего контроля по дисциплине «Проектный практикум «Лидерство в комплементарных командах»» в соответствии с учебным планом – контрольная работа.

Задания для контрольной работы

1. «Межгрупповая агрессия иррациональна, импульсивна и ненормативна». Обсудите это утверждение в контексте современных теорий.
2. Большое количество работ исследует различие между внутренними и внешними каузальными атрибуциями. Каким образом эти факторы связаны между собой?
3. Бэрн и другие (Baron et al., 1992) описали феномен «социального уклонения», когда индивидуальные вклады членов группы трудно идентифицировать и оценить, и «стратегию тунеядца», когда индивиды считают, что группа может обойтись без их усилий. Как вы думаете, почему большая «узнаваемость» вклада каждого может оказаться полезной для борьбы с социальным уклонением? Какие дополнительные меры противодействуют стратегии тунеядца (ваши предложения)?
4. В какой степени межгрупповое поведение можно объяснить исключительно материальными интересами?
5. В какой степени межгрупповое поведение можно объяснить, исходя из личностных переменных или внутренних потребностных состояний?
6. В какой степени поведение лидеров определяется их личностными чертами, должностными обязанностями и особенностями ситуации?
7. В каком смысле структура установки может быть более или менее

согласованной?

8. В соответствии с теорией баланса, каким образом установки в отношении объектов и установки в отношении других людей соотносятся в сознании индивида?
9. В чем состоит различие межгруппового и межличностного поведения, и почему их необходимо рассматривать независимо?
10. Какие меры предосторожности должна предпринять группа, чтобы не допустить возникновения «группового мышления»? Какие стратегии при этом оказываются более или менее эффективными?
11. Какие способы ослабления конфликта между группами являются наиболее перспективными?
12. Какие функции выполняют установки индивида? Приведите примеры для каждой функции установок.
13. Какие цели могут выдвигаться работниками команды?
14. Каким может быть вмешательство в конфликт третьей стороны?
15. Каким образом выносятся причинные суждения: «спонтанно», «автоматически», одновременно этими двумя способами или вообще как-то иначе?
16. Каким образом люди пытаются разрешать конфликт личного и коллективного интересов?
17. Каким образом различаются атрибуции при удовлетворенности партнеров близкими отношениями и при их дистрессе?
18. Какими путями процессы атрибуции влияют на агрессивные намерения и действия?
19. Каков вклад теории атрибуции в юриспруденцию?
20. Какова способность человека разрешать конфликт в зависимости от уровня переживаемого напряжения?
21. Каковы правила построения комплементарной команды?
22. Каковы психологические различия отношений кооперации внутри и между группами?

23. Какое объяснение феномена дискриминации в экспериментах с минимальными внутригрупповыми связями является наиболее приемлемым?
24. Обсудите связь между агрессией и актом принуждения.
25. Объясните, почему убеждение людей в их незаменимости в группе может как содействовать, так и препятствовать развитию кооперации.
26. Охарактеризуйте вклад когнитивной и мотивационной составляющих в установки, влияющие на атрибуции.
27. Охарактеризуйте вклад теории социальной идентичности в понимание межгруппового поведения групп, обладающих различным статусом.
28. Охарактеризуйте описательную и оценочную составляющие понятия «агрессия».
29. Почему средние значения коэффициентов корреляции между удовлетворенностью трудом и качеством деятельности приближаются к нулю? С точки зрения успешности работы организации, какие сотрудники предпочтительнее: удовлетворенные или не удовлетворенные своим трудом? Почему?
30. Почему теория атрибуции так продуктивна в прикладных исследованиях?
31. Почему теория Фидлера связывает ситуативный подход со стилем лидерства? Опишите ситуацию, в которой лидерство, ориентированное на задачу, наиболее эффективно (в соответствии с теорией взаимодополняющего лидерства Фидлера).
32. При каких условиях конфликт повышает эффективность работы организации?
33. При каких условиях поведение, противоречащее установке, может привести к ее изменению?
34. При каких условиях установки успешно предсказывают поведение?
35. Расскажите о положительных и отрицательных последствиях сильного нормативного давления, определяющего конформность в группе.
36. Расскажите, как двухпроцессные модели формирования убеждений

описывают отношения между качеством аргументации, источниками информации (ключами), мотивацией и возможностями переработки.

37. Считаете ли вы, что успешность работы организации зависит от ее лидера? Или же концепция лидерства является выдумкой? Почему?
38. Что должны делать руководители, чтобы создать климат, поощряющий эгоориентацию или ориентацию на обучение?
39. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого?
40. Что нового появляется в психологических процессах при переходе от отношений в диаде через малые группы к большим группам?
41. Что такое «избирательность установки»?
42. Что такое «оправдание усилия» в теории Л. Фестингера?
43. Эффект «меньшее ведет к большему» в теории Л. Фестингера.

Тесты для текущего контроля

1: Соответствие между типом совещания и его содержанием

- а) Диктаторский
- б) Авторитарный
- в) Сегрегативный
- г) Дискуссионный
- д) Свободный

1: ведет и обладает фактическим правом голоса лишь руководитель, остальным участникам предоставляется право лишь задавать вопросы, но отнюдь не высказывать собственные мнения

2: основывается на вопросах руководителя к участникам и их ответах на них; здесь нет широкой дискуссии, возможен лишь диалог

3: доклад обсуждают лишь выбранные руководителем участники, остальные лишь слушают и принимают к сведению

4: свободный обмен мнениями и выработка общего решения; право принимать решение в его окончательной формулировке, как правило, остается за руководителем

5:

2: Принцип распределительной справедливости

- а) чем меньше заслуги, тем больше должно быть наказание
- б) чем больше заслуги, тем больше поручений необходимо давать
- в) чем больше заслуги, тем меньше поручений необходимо давать
- г) чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение

3: Исполнение психологических командных ролей по М. Белбину

(заполните пропущенные роли)

Процессы	Инициирование	Завершение
Интеграция	Душа команды (ДК)	
Предпринимательство		Собиратель идей (СИ)
Администрирование	Стратег-аналитик (СА)	
Производство результатов		Реализатор (Р)

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Департамента психологии и развития человеческого капитала.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине содержится в разделе 2.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки умений, знаний

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания

Профиль «Экономическое право»			
ПКП-1 Способность использовать фундаментальные знания в области частного права и публичного права в современных условиях и оказывать помощь в реализации правовых норм субъектами гражданского оборота	1. Демонстрирует знания нормативных правовых актов, а также прогнозирует результат экономической деятельности для решения практических задач. 2. Использует фундаментальные знания в области частного и публичного права в современных условиях. 3. Оказывает помощь в реализации правовых норм субъектами гражданского оборота.	Знать: - специфику работы в комплементарной команде Уметь: - находить баланс между интересами личности и общества Знать: - этапы жизненного цикла команды Уметь: - задавать направление командной работы Знать: - внутреннюю динамику команды как единого целого Уметь: - определять роли и выбирать подходящих членов комплементарной команды	Выполните тестовые задания: 1. Небольшая группа людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты: - коллектив - команда - сообщество - подразделение 2. Внешний организационно-культурный контекст существования команды (укажите один или несколько индикаторов): - организационный климат - структурированность внешнего мира - частота и сила стрессовых воздействий - способы распределения власти - сплоченность и связанность членов команды - организация ролевого распределения 3: Мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, на основании его предшествующего поведения - репутация - имидж - образ - взгляд 4. Факторы, влияющие на выбор человеком своей роли в команде по М. Белбину (заполните

			пропущенные составляющие): - Личностные черты человека, в особенности экстраверсия и _____ - Интеллектуальные способности - Личные ценности, принципы, мотивация - Внешние обстоятельства, условия деятельности - _____ - Степень освоения роли 5. Недостающие роли РАЕI (в коде Адизеса): - _____ (Р) - администратор (А) - предприниматель (Е) - _____ (I) 6. Сосредотачивается на объединении людей и помощи в построении личных и функциональных мостов между всеми членами команды по Ицхаку Адизесу: - интегратор - администратор - предприниматель - производитель
ПКП-2 Способность действовать с учетом кризисных ситуаций в экономике, вызываемых рисками правового и экономического характера, анализировать проблемные ситуации на рынке товаров, работ, услуг, а также выявлять правонарушения при осуществлении предпринимательской деятельности и давать юридически обоснованные предложения по их	1. Действует с учетом кризисных ситуаций в экономике, вызываемых рисками правового и экономического характера. 2. Выявляет правонарушения при осуществлении предпринимательской деятельности. 3. Дает юридически	Знать: - закономерности и особенности командной работы лидера с учетом кризисных ситуаций Уметь: - объединять и сплачивать команду для выполнения совместной задачи Знать: - тактики и стратегии лидерства, наиболее действенные лидерские приемы убеждения и влияния Уметь: - сохранять единство команды Знать:	Выберите наиболее важное, с вашей точки зрения, качество из перечисленных и объясните его связь со способностью человека лидировать: - справедливость - проницательность - дружелюбие - присутствие духа - тактичность - гуманность - сострадание - любезность - храбрость - великодушие - щедрость - внимательность - сдержанность - благоразумие

преодолению и устранению	обоснованные предложения по преодолению и устранению правонарушений при осуществлении предпринимательской деятельности.	- особенности принятия лидером решений в кризисных ситуациях Уметь: - мыслить здраво и оценивать беспристрастно	<i>Поясните свой выбор.</i> Выполните тестовые задания: 1. Свободная передача лидерских функций рассматривается в: - концепции «распределенного» лидерства - концепции «трубопровода лидерства» - концепции «горячих групп» - концепции опосредованного лидерства - концепции «первичного» лидерства 2. Теории «двухмерного» подхода к анализу поведения лидера (укажите один или несколько верных ответов): - решетка управления Р. Блейка и Дж. Моутона - X- и Y- лидеров Д. Мак Грегора - эмоциональный интеллект Д. Голмана - ситуационная модель Ф. Фидлера 3. Основные типы лидерства в зависимости от способа легитимации власти по М. Веберу (укажите один лишний): - формальное - традиционное - харизматическое - рационально-легальное Выполните упражнения: <i>Составляющие эмоционального интеллекта Дениэла Гоулмана (допишите недостающие показатели):</i> - самосознание - самоконтроль
---------------------------------	--	---	---

			- мотивация - - Прокомментируйте последний показатель <i>Степень контроля ситуации в модели Ф. Фидлера определяется следующими тремя переменными:</i> - структура задачи - сила лидера - отношения в группе Объясните, в чем состоит «Структурированность работы»
Профиль «Международное экономическое право (с частичной реализацией на английском языке)»			
ПКП-3 Способность участвовать в проведении юридической экспертизы проектов национальных нормативных правовых актов на предмет их соответствия нормам и принципам международного права, а также антикоррупционным стандартам	1. Демонстрирует знания норм национального законодательства о правовых экспертизах, их целях проведения и основных положениях. 2. Обосновывает решения в части поставленной задачи, в целях практической реализации в области международной экономической деятельности. 3. Проводит юридическую экспертизу проектов национальных нормативных правовых актов на предмет их соответствия нормам и принципам международного права, а также антикоррупционным стандартам	Знать: - культурные особенности управленческой деятельности Уметь: - устанавливать хорошие человеческие отношения в команде Знать: - особенности коллективного принятия решений Уметь: - проявлять заботу об индивидуальных потребностях каждого члена команды Знать: - основные формы и специфику коммуникаций между оппозиционными сторонами конфликта Уметь: - разрешать конфликтные ситуации путем ведения прямых переговоров	Допишите пропущенное слово. 1. Групповая _____ это изменение умеренной позиции группы в результате совместного обсуждения в направлении первоначально доминировавшего мнения. 2. _____ влияние это влияние, основанное на потребности быть принятым и положительно оцененным другими. 3. Последовательность позиции меньшинства – стиль поведения, свидетельствующий о прочности позиции. Устойчивость позиции во времени называют _____ последовательностью. Сходство позиций индивидов называют _____ последовательностью. Выполните тестовые задания: 1. Уровень напряжения в конфликте, при котором

			стороны признают необходимость и важность поиска и осмысления информации, испытывают сильное желание улучшить ситуацию: - низкий - умеренный - высокий - максимальный 2. Отношения между двумя сторонами, понимающими, что за выгоды, предоставляемые партнером, нужно расплачиваться предоставлением соответствующих выгод и ему, называются отношениями: - общинными - справедливыми - обмена - выгоды 3. Аспекты профессиональной деятельности, не являющиеся обязательными для работника, называются: - ролевым поведением - сверхнормативным поведением - альтруистическим поведением - должностным поведением
ПКП-4 Способность давать консультации и квалифицированные юридические заключения по международным экономическим вопросам	1. Проводит юридическое консультирование по международным экономическим вопросам. 2. Оценивает содержание	Знать: - характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности Уметь: - руководить процессом коллективного принятия решения Знать:	Укажите виды примирительных процедур (один или несколько вариантов): - публичное извинение - переговоры - медиация - примирение - рукопожатие Допишите пропущенный пункт. Срок проведения

	нормативных правовых актов и актов правоприменения на предмет соответствия действующему законодательству в области международных экономических отношений. 3. Дает квалифицированные юридические заключения по международным экономическим вопросам.	- стратегии декларирования высокого статуса и власти Уметь: - использовать атрибуты компетентности Знать: - основания и причины поведения людей в комплементарных командах Уметь: - координировать работу членов команды	процедуры медиации не должен превышать _____ дней, Укажите, к каким спорам не применяется процедура медиации: - - - Выполните упражнения: 1. Ваш предпочитаемый стиль поведения в конфликте. Какой из подходов к разрешению конфликтов Вы чаще всего применяете? Какие преимущества дает подход? В каких ситуациях, на Ваш взгляд, стоит применять другой стиль поведения? 2. Какую стратегию поведения следует использовать, когда требуется жесткий стиль ведения переговоров: _____ Обоснуйте свой ответ. 3. Дайте определение конфликта. _____ Какие виды конфликтов чаще всего встречаются в вашей практике? Обоснуйте свой ответ.
--	---	---	--

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. «Витаминная» теория Ицхака Адизеса.
2. Атрибутивная теория Ф. Хайдера.
3. Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация.
4. Взаимодополняющая модель лидерства Фреда Фидлера.
5. Гипотеза «фрустрация – агрессия».

6. Гипотеза контакта.
7. Детерминанты установок. Трехкомпонентная модель установки.
8. Дистрибутивная справедливость и теория справедливости.
9. Доступность и изменение установок в результате получения сообщения.
Йельский метод изменения установок.
10. Зрелость подчиненных в теории лидерства Херси и Бланшарда.
11. Какова зависимость между результативностью поведения и уровнем возбуждения (теория активации Д. Хебба).
12. Команда, построенная по принципу комплементарности?
13. Лидерство: выдумка или реальность?
14. Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия.
15. Межгрупповая дискриминация и стереотипизация.
16. Модель вероятностной переработки информации.
17. Модель Врума-Йеттона-Яго.
18. Модель командных ролей Мередита Белбина.
19. Модель уровня вовлеченности Хоя-Тартера.
20. «Наименее предпочтительный сотрудник» в модели лидерства Фреда Фидлера.
21. Объективные и субъективные факторы конфликта.
22. Опишите лидерство с точки зрения поведения.
23. Опишите лидерство с точки зрения ситуационных переменных.
24. Опишите лидерство с точки зрения теории черт.
25. Опишите признаки компонентов эмоционального интеллекта.
26. Основные предпосылки конфликтов.
27. Особенности трансформационного лидера.
28. Переговоры в конфликтных ситуациях. Подход Г. Кеннеди.
29. Поведение лидера, ориентированное на подчиненных.
30. Познавательная потребность членов комплементарной команды.
31. Природа самопрезентации лидера.
32. Решетка управления Блэйка и Моутона.

33. Социальные дилеммы.
34. Специфика формального и неформального лидерства.
35. Стадии развития конфликта.
36. Стили лидерства и руководства комплементарной командой.
37. Стратегии поведения людей в условиях конфликта
38. Структурные элементы конфликта.
39. Теория «козла отпущения».
40. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
41. Теория потребностей А. Маслоу.
42. Теория продуктивного конфликта.
43. Теория психологического гедонизма.
44. Теория Х- и У- лидеров Дугласа Мак-Грегора.
45. Установка и ее основные элементы.
46. Характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности.
47. Членство в команде и социальная идентичность.
48. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени.
49. Что такое разделяемое лидерство?
50. Эвристико-систематическая модель убеждения.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Рекомендуемая литература

а) основная:

1. Бирман, Л. Лидерство : учебник / Л.А. Бирман. — Москва : КноРус, 2022. — 197 с. — ISBN 978-5-406-09139-5. — ЭБС BOOK.ru. — URL:

<https://book.ru/book/942460> (дата обращения: 14.04.2023). — Текст : электронный.

2. Валишин, Е. Лидерство и управление проектной командой : учебник / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2022. — 184 с. — ISBN 978-5-406-09469-3. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/943130> (дата обращения: 14.04.2023). — Текст : электронный.

3. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508166> (дата обращения: 14.04.2023). — Текст : электронный.

б) дополнительная:

4. Адизес, И. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. — Москва: Альпина Бизнес Букс, 2017. — 264 с. - ЭБС Alpina Digital. — URL: <https://finunivers.alpinadigital.ru/book/850> ; ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912757> (дата обращения : 14.04.2023). - Текст : электронный.

5. Адизес, И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. — Москва: Альпина Бизнес Букс, 2017. — 259 с. - ЭБС Alpina Digital. — URL: <https://finunivers.alpinadigital.ru/book/379> ; ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/917586> (дата обращения : 14.04.2023). - Текст : электронный.

6. Адизес И.К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : учебное пособие/ И.К. Адизес, Т. Гутман. - 5-е изд. - Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2017. - 198 с. — ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/924619>; ЭБС Alpina Digital. — URL:

<https://finunivers.alpinadigital.ru/book/894> (дата обращения : 14.04.2023). - Текст : электронный.

7. Гоулман, Даниел. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Даниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. — 11-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2016, 2019. — 301 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2016. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>; ЭБС Alpina Digital. - URL : <https://finunivers.alpinadigital.ru/book/28> (дата обращения : 14.04.2023). - Текст: электронный.

8. Кеннеди, Г. Договориться можно обо всем! Как добиваться максимума в любых переговорах: Научно-популярное / Кеннеди Г. - М.:Альпина Паблишер, 2016. - 411 с.: - ISBN 978-5-9614-5674-5. – ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002226> ; ЭБС Alpina Digital. – URL: <https://finunivers.alpinadigital.ru/book/9133> (дата обращения: 14.04.2023). – Текст : электронный.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
- Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
- Образовательная платформа издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
- Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>

- Деловая онлайн-библиотека AlpinaDigital <http://lib.alpinadigital.ru/>
- Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» <https://grebennikon.ru/>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
- Academic Reference <http://ar.cnki.net/ACADREF>
- Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира <http://search.ebscohost.com>
- Электронные продукты издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com>
- JSTOR Arts & Sciences I Collection <http://jstor.org>
- Scopus <https://www.scopus.com>
- Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks <http://link.springer.com/>
- Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11. 1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Astra Linux, LibreOffice.
2. Антивирус Kaspersky

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
4. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - указанные средства не используются

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использовать аудитории оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, с доступом в Интернет.