


**Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)**

Владикавказский филиал Финуниверситета

Кафедра «Менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ

 Директор филиала
Т.А. Хубаев
« 30 » 06 2023 г.

С.С. Камбердиева

Управление личностным ростом и лидерство

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.04.02 Менеджмент,

Направленность программы магистратуры: «Корпоративное управление»

Рекомендовано Ученым советом Владикавказского филиала

Финуниверситета

(протокол от «29» июня 2023 г. № 48)

Одобрено заседанием кафедры «Менеджмент»

(протокол от «23» июня 2023 г. № 11)

Владикавказ 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.....	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	5
5.1. Содержание дисциплины.....	5
5.2. Учебно-тематический план.....	8
5.3. Содержание семинаров, практических занятий.....	9
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	12
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	12
6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	13
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	18
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.....	26
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	30
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения.....	30
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	31
11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	31
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	31

1. Наименование дисциплины

Учебная дисциплина «Управление личностным ростом и лидерство».

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания) соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
УК-2	Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т. ч. в иноязычной среде	1. Использует коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия. 2. Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме. 3. Выступает на иностранном языке с научными докладами/презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах. 4. Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке. 5. Работает со специальной иностранной литературой и	Знать: - основы современных коммуникативных технологий в целях личностного и профессионального развития; Уметь: - пользоваться коммуникативными технологиями для профессионального и личностного развития. Знать: - деловую и научную лексику и правила ее применения в сфере профессиональной деятельности и в научной деятельности; Уметь: - общаться на иностранном языке в письменной и устной коммуникации. Знать: - правила письменного и устного оформления результатов научной деятельности в форме докладов и презентаций; Уметь: - представлять на иностранном языке научные результаты на конференциях и симпозиумах; - участвовать в научных дискуссиях и дебатах на иностранном языке. Знать: - правила научного речевого этикета, основы риторики на иностранном языке; Уметь: - навыками написания научных статей на иностранном языке.

		документацией на иностранном языке.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные правила работы со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять поиск и анализ специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.
УК-4	Способность к организации межличностных отношений и межкультурного взаимодействия, учитывая разнообразие культур	<p>1. Демонстрирует понимание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p>2. Выстраивает межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения.</p> <p>3. Использует методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разнообразие мировых и национальных культур; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общаться с деловыми партнерами с учетом разнообразия культур целях эффективного межкультурного взаимодействия. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общепринятые нормы культурного самовыражения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строить межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разнообразие мировых и национальных культур; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать конструктивный диалог с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию.
УК-5	Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	<p>1. Организует работу в команде, ставит цели командной работы.</p> <p>2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.</p> <p>3. Принимает ответственность за принятые организационно-</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила командообразования и целеполагания; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать работу в команде, ставить общие цели коллективной работы. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разработки и декомпозиции целей, формирования командной стратегии их достижения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать эффективные

		управленческие решения.	командные стратегии для достижения поставленных целей . Знать: - правила разработки организационно-управленческих решений; Уметь: - брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения.
ПКН-8	Способность анализировать, определять и эффективно использовать человеческий и социальный и интеллектуальный капитал, а также накопленные организацией знания, применяя при этом необходимые лидерские и коммуникативные навыки	1. Демонстрирует знания роли и места человеческого капитала в управлении организацией и его связи со стратегическими задачами организации и его связи со стратегическими задачами и организации. 2. Владеет навыками анализа организационной культуры и инструментами ее совершенствования. 3. Оперировать инструментами управления знаниями для повышения эффективности деятельности организации. 4. Применяет коммуникативные и лидерские навыки.	Знать: - о роли и месте человеческого капитала в управлении организацией и его связи со стратегическими задачами организации; Уметь: - проявлять лидерские навыки и управлять личностным ростом членов коллектива для достижения стратегических задач организации. Знать: - методы и методики анализа и развития организационной культуры; Уметь: - проводить диагностику организационной культуры; - применять инструменты совершенствования организационной культуры. Знать: - теорию управления знаниями и личностного роста; Уметь: - применять инструменты управления знаниями для повышения эффективности деятельности организации. Знать: - теорию коммуникаций и теоретические подходы к организационному лидерству; Уметь: - демонстрировать эффективные коммуникативные и лидерские навыки.
ПК-1	Способность реализовывать функции	1. Применяет современные методы анализа возможностей	Знать - сущность задачи и возможности реализации принципов корпоративного

	корпоративного управления в деятельности компании	реализации принципов корпоративного управления в деятельности компании. 2. Определяет способы организации деятельности и органов корпоративного управления. 3. Организует эффективное взаимодействие органов корпоративного управления с целью повышения результативности их деятельности	управления в деятельности компании уметь применять современные методы анализа возможностей реализации принципов корпоративного управления Знать - задачи, способы и методы организации и деятельности органов корпоративного управления Уметь - определять способы эффективной организации деятельности органов корпоративного управления Знать - способы и приемы организации взаимодействия органов корпоративного управления Уметь - организовать эффективное взаимодействие органов корпоративного управления с целью получения результативности их деятельности и влияния на стратегию развития компании в т.ч. в области устойчивого развития
--	---	---	---

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление личностным ростом и лидерство» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, и входит в модуль дисциплин по выбору, углубляющих освоение магистерской программы (блок дисциплин по выбору магистерской программы), для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» магистерской программы «Корпоративное управление».

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

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 5 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная работа- Аудиторные занятия	16	16

<i>Лекции</i>	4	8
<i>Семинары, практические занятия</i>	12	8
<i>Самостоятельная работа</i>	92	92
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

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. Функция лидера в современном обществе

Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-

экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплиcitная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

Тема 5. Понятие команды, типы команд

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

Тема 6. Личностный рост в группе и командное лидерство

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива. Роль лидерства в команде.

5.2. Учебно-тематический план

№	Наименование тем	Трудоемкость в часах	Формы текущего
---	------------------	----------------------	----------------

п/п	(разделов) дисциплины	Всего	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоятельная работа	контроля успеваемости
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия		
1.	Функция лидера в современном обществе	19	3	1	2	16	Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	19	3	1	2	16	Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.
3.	Личностные характеристики лидера	19	3	1	2	16	Устные ответы; проблемная дискуссия; решение тестов и конкретных ситуаций.
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	19	3	1	2	16	Устные ответы; проблемная дискуссия; решение тестов.
5.	Понятие команды, типы команд	18	2	-	2	16	Устные ответы; проблемная дискуссия; управленческий тренинг.
6.	Личностный рост в команде и командное лидерство	14	2	-	2	12	Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.
	В целом по дисциплине	108	16	4	12	92	Согласно учебному плану: контрольная работа
	Итого в %						

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятия
Тема 1. Функция лидера в современном обществе	Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Вопросы для самостоятельного изучения: Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6	Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.
Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Вопросы для самостоятельного изучения: Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма. Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6	Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.
Тема 3. Личностные характеристики	Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности.	Устные ответы; проблемная

лидера	<p>Личностные предпосылки креативности.</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения:</p> <p>Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.</p> <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6</p>	<p>дискуссия; решение тестов и конкретных ситуаций.</p>
<p>Тема 4.Механизмы выдвижения в лидеры .</p>	<p>Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения:</p> <p>Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера.</p> <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6</p>	<p>Устные ответы; проблемная дискуссия; решение тестов.</p>
<p>Тема 5.Понятие команды, типы</p>	<p>Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов</p>	<p>Устные ответы; проблемная</p>

команд	<p>личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения:</p> <p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.</p> <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6</p>	<p>дискуссия; управленческий тренинг.</p>
<p>Тема</p> <p>6.Личностный рост в группе и командное лидерство</p>	<p>Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива. Личностный рост в команде и командное лидерство</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения:</p> <p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива.</p> <p>Рекомендуемые источники: 8.1,2,3,4,5,6,7 9. 1,2,3,4,5,6</p>	<p>Устные ответы; проблемная дискуссия; личностное тестирование.</p>

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) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Функция лидера в современном обществе	Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.	Работа с литературой. Выполнение задания для самостоятельной работы. Подготовка к проблемной дискуссии рекомендованным источникам.
История зарождения и развития психологии лидерства	Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.	Работа с литературой. Подготовка к проблемной дискуссии рекомендованным источникам.
Личностные характеристики лидера	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные	Работа с литературой. Подготовка к проблемной дискуссии рекомендованным источникам.

	<p>принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.</p>	
Механизмы выдвижения в лидеры	<p>Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.</p>	<p>Подготовка к проблемной дискуссии рекомендованным источникам.</p>
Понятие команды, типы команд	<p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.</p>	<p>Работа с литературой. Выполнение контрольной работы по рекомендованным темам.</p>
Личностный рост в группе и командное лидерство	<p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели</p>	<p>Работа с литературой. Выполнение контрольной работы</p>

	команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Личностный рост в группе и командное лидерство.	по рекомендованным темам. Решение тестов.

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

Примерный перечень тем для выполнения контрольной работы:

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
7. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
8. Социально-экономическая личностная структура лидера.
9. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.

10. Этапы становления лидера.
11. Лидерские качества бизнесмена.
12. Креативность в бизнесе.
13. Межличностная коммуникация.
14. Критерий проверки точности принимаемого решения.
15. Личностные предпосылки креативности.
16. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
17. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
18. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
19. Метод психологических доминант НедаХеррманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
20. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
21. Критерий проверки точности принимаемого решения.
22. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
23. Природа конфликтных ситуаций в организации.
24. Типология конфликтов.
25. Основы управления конфликтом.
26. Развитие подходов к разрешению организационного конфликта.
27. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
28. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
29. Эволюция подходов к личностному росту руководителя.
30. Эволюция подходов к лидерству в организации.
31. Измерение личностного роста руководителя и лидера.
32. Соотношение лидерства и личностного роста.

33. Факторы управления личностным ростом.

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях кафедры и определяются в соответствии со шкалой оценивания в пределах от 0 до 10 баллов.

Оценка результатов контрольной работы производится по следующим критериям:

Оценка	Критерии
(10 баллов) Отлично	1) полное раскрытие темы; 2) указание точных названий и определений; 3) правильная формулировка понятий и категорий; 4) приведение формул и соответствующей статистики и др.
(7-Баллов) Хорошо	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.
5-баллов (Удовлетворительно)	1) ответ отражает общее направление изложения лекционного материала; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.
2 (баллов) Неудовлетворительно	1) тема не раскрыта; 2) большое количество существенных ошибок; 3) наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

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

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов достижения и

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

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Тестовые задания:

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
 - a) Теория влияния
 - b) Теория личностных качеств
 - c) Теория великого человека
 - d) Поведенческая теория
2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?
 - a) Высокий интеллект
 - b) Мотивация власти
 - c) Самосознание
 - d) Нет верного ответа
3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
 - a) Методы управления
 - b) Способ контроля
 - c) Характер принятия решения
 - d) Стил ь поведения лидера
4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
 - a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки

- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
- d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7. Перечислите навыки ситуационного лидера.

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- a) Признание
- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- a) Теории Y
- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- a) Потребность в безопасности
- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда

- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

14. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды. а)

Нормирование

- b) Контроль
- c) Расформирование
- d) Работа

16. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

17. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор

b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор

c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер

d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

a) Сговорчивость

b) Сотрудничество

c) Уклонение

d) Компромисс

19. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

a) Чрезмерное согласие

b) Чрезмерная агрессия

c) Чрезмерная пассивность

d) Чрезмерная неуверенность

20. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

a) Сложность квалификации

b) Трудность организации

c) Проблема исполнения

d) Нет верного ответа

21. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации

b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания

c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности

d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации

b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения,

контроль исполнения

- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нет верного ответа

23. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ...

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

24. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

25. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ... а)

Менеджмент

- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

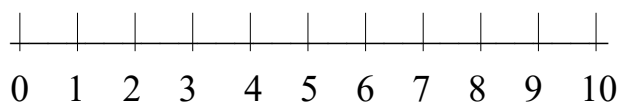
Т е с т «Лидерские качества и управленческий потенциал»

Тест 1 «Лидер или администратор?»

(диагностика личностной активности в управленческой деятельности)

Инструкция:

Оцените степень вашего согласия с содержанием каждого высказывания по 10-бальной шкале: (0 – совершенно не согласен, 10 – полностью согласен).



№	Текст опросника:	оценка
1.	Я за то, чтобы члены трудовых коллективов сами выбирали себе руководителей.	
2	Считаю, что о решении своих социально – бытовых проблем люди должны заботиться сами, а не их руководители.	
3	Я доверяю людям.	
4	Когда это необходимо, я умею заставить людей «крутиться».	
5	Люди хорошо знают, что я умею хранить доверяемые мне их личные тайны.	
6	Все люди хотят одного – власти; я – не исключение.	
7	Я готов вступить за членов коллектива всякий раз, когда с ними обходятся несправедливо.	
8	Думаю, что в интересах дела людям выгоднее иметь руководителем человека непреклонного и жесткого.	
9	Я за полную гласность.	
10	Я согласен с тем, что основное для достижения успеха в управлении – умение любыми средствами заставить людей выполнять полезную работу.	
11	Я могу ладить (срабатываться) даже с теми людьми, которые мне не по душе.	
12	Я отдаю команды, распоряжения, приказы, указания всем подчиненным в одинаковой форме.	
13	Я склонен, в интересах дела использовать мнения, противоположные моей собственной точке зрения.	
14	Мое глубокое убеждение состоит в том, что преуспевающим может быть лишь тот руководитель, которого подчиненные опасаются.	
15	Мне кажется, что я хорошо знаю общие нужды и потребности своего коллектива.	
16	Мне легче руководить людьми, когда я знаю, что они не хотели бы критиковать.	
17	Я лично заинтересован в том, чтобы общие проблемы и трудности членов коллектива, в котором я работаю, разрешались.	
18	Я уверен, что боязнь наказания – более сильный стимул для любого работника, чем ожидание поощрения.	
19	Я чувствую в себе способности и готовность практически	

	действовать для решения общих для коллектива проблем.	
20	Когда надо, я умею поставить себя так, что люди соглашаются со мной из опасения нарваться на неприятность.	

Обработка результатов теста 1:

Обработайте полученные результаты по следующей схеме:

- 1) просуммируйте полученные результаты по нечетным высказываниям (1,3,5, и т.д.);
- 2) просуммируйте отдельно все баллы по высказываниям, имеющим четные номера (2,4,6 и т.д.)

ВЫВОД: Первый результат (нечетные высказывания) баллов

Второй результат (четные высказывания) баллов

Тест 2 «Решительны ли вы?»

(является ли решительность сильной стороной вашего характера?)

Инструкция:

Ответьте «да» или «нет» на предложенные вам вопросы.

№	Текст опросника	ответ
1.	Сможете ли вы легко приспособиться на старом месте работы к новым правилам, новому стилю, существенно отличающимся от привычных вам?	
2.	Быстро ли адаптируетесь в новом коллективе?	
3.	Способны ли высказать свое мнение публично, даже если знаете, что оно противоречит точке зрения вышестоящего руководителя?	
4.	Если вам предложат должность с более высоким окладом в другом учреждении, согласитесь ли вы без колебаний перейти на новую работу?	
5.	Склонны ли вы, отрицать свою вину в допущенной ошибке и отыскивать подходящую для данного случая отговорку?	
6.	Объясняете ли вы обычно причину своего отказа от чего-то истинными мотивами, не прикрывая их разными «смягчающими» и камуфлирующими причинами и обстоятельствами?	
7.	Сможете ли вы изменить свой прежний взгляд по тому или иному вопросу в результате серьезной дискуссии?	
8.	Вы читаете чью то работу (по долгу службы или по просьбе), мысль ее верна, но стиль изложения вам не нравится, – вы бы написали иначе. Станете ли править текст и настойчиво предлагать изменить его в соответствии с вашим мнением?	
9.	Если вы увидите в витрине вещь, которая вам очень понравится, купите ли вы ее, если даже эта вещь не так уж и необходима?	
10.	Можете ли изменить свое решение под влиянием уговоров	

	обаятельного человека?	
11.	Планируете ли заранее свой отпуск, не полагаясь на «авось»?	
12.	Всегда ли выполняете данные вами обещания?	

Обработка результатов:

Определите число набранных вами баллов по таблице.

вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
«да»	3	4	3	2	0	3	2	2	0	0	1	2
«нет»	0	0	0	0	4	0	0	0	2	3	0	0

ВЫВОД: Итак, Ваша решительность оценивается в баллов

Тест 3 «Комплекс угрожаемого авторитета»

«Комплекс угрожаемого авторитета» проявляется в том, что руководитель опасается предложений и критических замечаний своих подчиненных, полагая, что это может в какой то степени «уронить его авторитет» и старается спасти его любой ценой.

Инструкция:

Подумайте и обведите кружком ту букву, которая соответствует ответу, наиболее близкому вашим личным убеждениям.

1. Могу сказать о себе, что я выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.

А – всегда; Б – обычно; В – иногда; Г – почти никогда.

2. До сих пор мне удавалось точно предвидеть важные для моего предприятия явления и события.

А – всегда; Б – обычно; В – иногда; Г – почти никогда.

3. Главной причиной неудач, которые иногда бывают в моей работе, является плохое отношение или глупость части моих сотрудников.

А – всегда; Б – обычно; В – иногда; Г – почти никогда.

- 4. Я признаю право на критику, но должен отметить, что большинство моих критиков не имеют морального права выдвигать против меня обвинения.**
А – признаю полностью; Б – согласен частично; В – скорее не согласен; Г – совершенно не согласен.
- 5. Многие сотрудники плюют на мои неудачи.**
А – совершенно верно; Б – частично верно; В – скорее не верно; Г – совершенно не верно.
- 6. Люди, которые хотят меня поучать, должны сами сначала многому научиться.**
А – согласен полностью; Б – согласен частично; В – скорее не согласен; Г – совершенно не согласен;
- 7. Согласие с мнением подчиненных является признаком слабости руководителя.**
А – согласен полностью; Б – согласен частично; В – скорее не согласен; Г – совершенно не согласен.
- 8. Я трезво и объективно оцениваю самого себя.**
А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.
- 9. Я ценю справедливую критику, но должен сказать, что те, кто критиковал мои решения, проявили злую волю и пренебрежение.**
А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.
- 10. Я могу безошибочно оценить отношение моих подчиненных ко мне.**
А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.
- 11. Не следует уступать подчиненным, поскольку это подрывает авторитет руководителя.**
А – согласен полностью; Б – согласен частично; В – скорее не согласен; Г – совершенно не согласен.
- 12. Я стараюсь сохранить критическое отношение к себе, но могу сказать, что принимаю правильные решения.**
А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.

13. Истинно компетентный человек может полагаться исключительно на свое мнение.

А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.

14. Меня нервирует нелояльность людей, которые публично выступают против моих распоряжений.

А – всегда; Б – в общем; В – иногда; Г – почти никогда.

15. Я ценю прямоту и самостоятельность моих подчиненных, но считаю, что они должны выполнять мои приказы без дискуссий.

А – согласен полностью; Б – согласен частично; В – скорее не согласен; Г – совершенно не согласен.

Обработка результатов:

1. Если у вас преобладают ответы «А», будьте осторожны – «комплекс угрожаемого авторитета» может стать вашей болезнью.
2. Если у вас явно преобладают ответы «Б», то можно признать, что вы очень осторожны, но нельзя исключить у вас предрасположенность к данной болезни.
3. Если у вас преобладают ответы «В», то вы занимаете по отношению к своим подчиненным слишком оборонительную позицию.
4. Если у вас преобладают ответы «Г», то, скорее всего вы не подходите для роли «авторитета».
5. Если не один из типов ответов не получил у вас явного преимущества, значит, этот тест не может описать вас достаточно точно.

ВЫВОД: Выпишите, пожалуйста, каковы Ваши «Комплексы угрожаемого авторитета»:

1.	
2.	
3.	

Тест 4 «Преуспевающий менеджер?»

(диагностика уровня управленческого потенциала личности)

Инструкция:

Прочитайте приведенные фразы, ответьте «да» или «нет».

№	Текст опросника	ответ
1.	Производственный опыт есть только часть требований для продвижения и успеха.	
2.	Основой вашего продвижения к следующей ступени является совместимость с вашим шефом. Вы должны понять его и затем изменить себя в соответствии с его ожиданиями.	
3.	Играющая «команда» в корпоративной игре есть функциональная предпосылка карьерного прогресса, и вы должны следовать правилам игры.	
4.	Вы нуждаетесь в развитии навыков преодоления ежедневных внутренних противоречий и трудностей.	
5.	Вы должны постоянно готовиться к будущему и не позволять прошлому связывать вам руки.	
6.	Вы должны иметь хорошее чувство деловитости и устоявшееся желание делать добро.	
7.	Получение ключевых постов вашим шефом может усилить его эффективность и открыть многие двери для вас.	
8.	Делая себя «совершенно необходимым», вы движетесь вверх, но продолжать так действовать, хотя вы уже стали «совершенно необходимым» – значит отодвигать себя от цели.	
9.	Быть «одиноким волком» чуждо менеджменту и может разрушить вашу карьеру.	
10.	Расширение ваших знаний и управленческих навыков, вытекающих из ваших занятий, - есть фундаментальное требование для успеха в управленческой карьере.	
11.	Ваши представления в большей степени базируются на ваших лидерских и административных навыках и в меньшей степени на технических.	
12.	Продолжение образования и саморазвития становится вашим жизненным путем.	
13.	Ваша управленческая карьера контролируется не только вами, но и частично (если не в основном) организацией и людьми, с которыми вы работаете.	
14.	Вы должны учиться источать и испытывать гордость за свои достижения.	
15.	Ваша задача как менеджера – не делать работу самому, а делать ее с помощью других.	
16.	Вы будете уделять достаточно времени своей семье. Если вы хотите полноценной семейной жизни, вы должны быть удовлетворены худшей работой.	
17.	Ваш внешний вид, одежда, манеры имеют большое значение для вашего имиджа и карьерных достижений.	
18.	Поддержка организационной политики и воля к согласию есть важный критерий управленческого карьерного успеха. Интересы организации должны быть на первом месте.	
19.	Вы предпочитаете быть индивидуалистом приватно и конформистом публично.	
20.	Вы испытываете потребность быть спонсором, ментором.	

Обработка результатов:

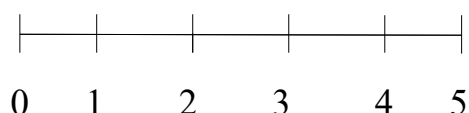
Суммируйте число позитивных ответов и умножьте на 5.

Ваши данные:

Тест 5. Перечень ошибочных стереотипов мышления.

Инструкция:

Рассмотрите предлагаемый ниже перечень ошибочных стереотипов. Оцените частоту встречаемости каждого из них в вашей жизни по пятибалльной шкале (0 – не встречается, 5 – встречается очень часто).



Выпишите для себя стереотипы, которые часто встречаются, что позволит вам лучше контролировать и нейтрализовать их.

	Текст	оценка
1.	Фильтрование. Вы отбираете негативные моменты и манипулируете ими, отфильтровывая все позитивные аспекты ситуации.	
2.	Поляризованное мышление. Вещи предстают либо черными, либо белыми; либо хорошими, либо плохими. Середины не существует.	
3.	Сверхобобщение. Вы стремитесь к обобщенному решению, основанному на единичном инциденте. Если происходит нечто плохое, вы ожидаете, что так будет вновь и вновь.	
4.	«Знаторк людей». Не опираясь на факты, вы судите о людях и «знаете», почему они действуют именно так, а не иначе. В особенности вы способны определить, что люди чувствуют по отношению к вам.	
5.	Катастрофичность. Вы ожидаете несчастья. Услышав о проблемах, тут же думаете: «А что, если у меня то же самое?».	
6.	Персонализация. Представление, будто мысли, слова или дела других людей – это своего рода реакция на вас. Вы также сравниваете себя с другими, пытаясь определить, кто лучше смотрится и т. п.	
7.	Контролируемые ошибки. Если вы чувствуете внешний контроль, – ощущаете беспомощность, чувствуете себя жертвой неизбежного. Ошибки внутреннего контроля вы приписываете страху, случайным действиям.	
8.	Ошибки справедливости. Вы чувствуете возмущение, так, как думаете, что знаете, что справедливо, но другие люди не согласны с вами.	
9.	Порицание. Вы считаете, других людей ответственными за ваши переживания и порицаете их или порицаете себя за каждую проблему.	

10.	Долженствование. У вас есть свод правил, предписывающих как вы и другие люди должны действовать. Люди, нарушающие правила, угрожают вам, и вы сами чувствуете вину, если отступили от правил.	
11.	Ошибки изменения. Вы ожидаете, что другие будут меняться в соответствии с вашими требованиями, если вы будете оказывать достаточное давление или достаточно обхаживать их. Вам необходимо изменять людей.	
12.	Глобальный уровень. Вы на основе одного двух качеств выносите негативное суждение, т. е. Из мухи делаете слона.	
13.	Быть правым. Вы уверены, что ваше мнение или действие являются корректным. Возможность ошибки не осмысливается, и вы уходите к другой проблеме, демонстрируя свою правоту.	
14.	Ошибки вознаграждения. Вы ожидаете, что все ваши жертвы и самоотречения будут вознаграждены и ощущаете горечь, когда этого не происходит.	

ВЫВОД: Выпишите, пожалуйста, каков Ваш перечень ошибочных стереотипов мышления

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	

Тест 6. Определение сильных сторон личности по методике HDI

1 этап. Из нижеприведенных 48 высказываний отметьте кружочком номера высказываний, которые наиболее ярко выражают ваш стиль работы (в течение 10-20 минут). **2 этап.** Из отмеченных Вами высказываний выделите три звездочкой, которые наиболее характеризуют Вас.

	№	Я разделяю следующие высказывания
	1.	Я не поддаюсь стереотипному мышлению, мое мышление свободно от
	2.	Мне нравится работать с цифрами и фактами, и решать математические задачи
	3.	Я реагирую быстро и автоматически, без напряжения мыслей
	4.	Я могу заниматься несколькими видами деятельности одновременно
	5.	Я люблю, если есть систематическая последовательность и точные определенные
	6.	Я могу из одной идеи построить целостную картину и увидеть взаимосвязи
	7.	Я быстро познаю суть проблемы и могу быстро ее решить
	8.	В своем решении я полагаюсь на точные высказывания и факты
	9.	Я принимаю решения на основе разумных положений, а не на чувствах
	10.	Я эмоциональная натура
	11.	Я знаю, что я знаю и мне не нужны доказательства того, что я прав

12.	Я воспринимаю вещи так, как они есть и избегаю излишних толкований
13.	Я осторожный человек, я сто раз подумаю, прежде чем что-нибудь сделаю
14.	Я усидчивый при преследовании своих целей
15.	Я люблю выстраивать план проекта, чтобы он функционировал шаг за шагом
16.	Я не боюсь новых знаний и пытаюсь найти новые идеи и концепции
17.	Для меня очень важна пунктуальность, поэтому я четко планирую свое время
18.	Я могу из различных идей построить одно целое
19.	Я больше люблю действовать на практике, чем рассуждать в теории
20.	Мне нравится рисковать
21.	Я передаю свои взгляды доходчиво и понятно
22.	Я рассматриваю проблемы с точки зрения конкретных чисел и данных
23.	У меня всегда положительная установка на людей и я им доверяю
24.	Я не поддаюсь чувствам, мое поведение всегда сдержанно и под контролем
25.	Я скептически отношусь к новым идеям, если они не обоснованы
26.	Я думаю последовательно и логически
27.	Я увлекаюсь искусством и наслаждаюсь хорошим дизайном
28.	Для меня большое значение имеют дружба и отношения к другим людям
29.	Я увлечен изучением вопросами души и высшего разума
30.	Я любопытный, много спрашиваю
31.	Я хороший психолог, мои чувства к другим людям меня не подведут
32.	Я склоняюсь примирить противоположности
33.	Я хороший техник, и быстро разбираюсь, как работают технические приборы
34.	Я могу подстраивать себя под настроение другого человека
35.	Я упрямый и без лишней дипломатии дойду до сути дела
36.	Я обычно сдержан, и иду к своей цели, не отклоняясь в сторону
37.	Я больше доверяю рациональному мышлению, чем эмоциональному восприятию
38.	Я всегда открыт к предложениям и готов принять помощь от других
39.	Я встречаю людей открыто и сердечно
40.	Я открыт и восприимчив к новым идеям, если даже они отличаются от моих
41.	Прежде чем начать работу, я составляю план, чтобы потом придерживаться его
42.	Я излагаю свои мысли четко и ясно
43.	Я предлагаю охотно помощь другим и готов помочь им в трудностях
44.	В своей работе я предпочитаю приёмы оправдывающиеся в прошлом
45.	Я готов принять решение, в котором имеется риск, но я в нем больше вижу шанс
46.	Я предпочитаю работать в команде, чем один
47.	Я рассматриваю проблему с разных точек зрения и гибко реагирую на новые
48.	Для меня в решение крупной задачи очень важны мелочи

Если Вас затрудняет задание, то сделайте выбор (отметьте три) из 4 высказываний: из нижеприведенных	
1.	Я личность аналитическая, ориентированная на факты, расчеты и критический анализ.
2.	Я личность организаторская, ориентированная на разработку планов, контрольных задач и соблюдение процедур. Люблю порядок и хорошие традиции, уважаю право и пунктуальность.
3.	Я личность общительная и эмоциональная, интуитивно направленная на человека и духовный мир. Люблю работать в команде. Мои ценности – человек, семья, духовные отношения и развитие
4.	Я личность творческая, целостная, артистическая, интуитивно направленная на решение проблем.

3 этап. Ознакомьтесь с методикой «HerrmanDominantsInstrument» - HDI определения сильных стороны личности и соответствующих профессиональных уклонов.

Модель «HerrmanDominantsInstrument»

Известно, что люди особенно хорошо мотивированы, когда работают в области личных уклонов и интересов. На этом основании применяются различные модели для определения профиля личности сотрудника. Одна из этих моделей «HDI» - «инструмент доминантности по Херману».

Согласно опросам руководителей 1500 крупных и средних компаний ЕС в 2001-2003 гг., методика Хермана признана лучшим инструментом выявления сильных сторон и профессионального уклона личности менеджера. Эта модель различает четыре различных типа личности А, В, С и D:

	А	В	С	В
Атрибуты	Аналитический Авторитарный Критический Ориентированный факты или на технологию Логический Математический Количественный Рациональный	Любитель порядка Консервативный Контролирующий Технический Детализированный Любитель данных Негибкий Процедурный Структурированный Пунктуальный	Эмоциональный Интуитивно направленный на отношения Музыкальный Ориентированный на человека Духовный Символический Общительный	Артистический Целостный Полный фантазий Интуитивно направленный на решения «Цезарь» Объемный Авантюрист Индивидуалист
Умения	Делать анализы Расчеты:	Исполнительные административные	Коммуникабельные Вызывать перемены	Генерировать идеи Преподносить идеи

	статистические и технические Решать научные и аналитические проблемы Умеет и любит работать с формулами Любит давать указания	задачи Организаторские Разрабатывает планы Контрольные задачи Соблюдает процедуры и правила Регулятивные	Преподавательские Тренерские Писать пригласительные адреса) Может убеждать других Может консультировать	Создавать концепции Концентрироваться Давать изображение наглядным способом Доверяет интуиции
Типичные фразы, которые постоянно употребляются	Расчленение Критический анализ «жесткий график» «важный пункт» «определить основные положения» «анализировать, излагать» «инструмент»	«согласно предписания» «блести и делать трюки» право и порядок самодисциплина Поэтапно, шаг за шагом лучше не рисковать это мы всегда так делали	Человеческие ресурсы Человеческая ценность Интерактивный Совместный Индивидуальное Развитие Работа в команде Семья	«Кайф» Обширно охватывающий Инновационный Концептуальный Играть с идеями Синергетика Нужно думать масштабно
Что думают другие по поводу этого типа	Расчетливый Холодная рыба Бесцеремонный Черствый Действует на нервы Властолюбивый Бесчувственный Жестокий Думает только о деньгах	Не может сам думать Неповоротливый Односторонний Разборчивый Рожденный ползать - летать не может Без фантазии	«Одуванчик» Мякотелый Болтун Болтливый Трогательный Душка	Непоседа Всегда полон идей Фантаст Мечтатель Недисциплинирован Нереалистичный Задорный Сумасшедший

4 этап. По результатам тестирования отметьте, кто ВЫ? Менеджер какого типа: чистой или двойной доминанты?

A		B		C		D	
AB	AD	BA	BC	CB	CD	DA	DC

5 этап. По методике HDI («HerrmanDominantsInstrument») оцените сильные стороны Вашей личности личности и Ваш профессиональный тип

Краткая характеристика чистых доминант

Тип А - стиль - логический, аналитический и ориентированный на результат. Ни одно решение не будет встречено без фактов, действительность —	Тип В - стиль - очень детализирует, структурирует, мелочный, не любит двусмысленности или неясности.
--	---

<p>это сейчас.</p> <p>В крайнем случае тип А может быть даже крайне жестоким, вплоть до того, что успех оправдывает средства. Успех - это прибыль предприятия. Менеджер типа А ожидает от своего персонала, что они оперируют фактами и свои решения основывают на логике, а не на интуиции и вдохновении. Для него рабочие, должны функционировать и не допускает никаких личностных факторов.</p>	<p>Работы будут выполнены аккуратно и своевременно, и сданы, как обговорено. Для него время - деньги. Менеджер В - типа ценит, когда следуют указаниям и он получает своевременно проекты, его бюро хорошо организовано и все тщательно документируется. Он трудно различает существенное от несущественного и поэтому быстро теряется в мелочах.</p>
<p>Тип D – стиль - интуитивный, целостный, авантюристический и любит рисковать.</p> <p>В противоположность к немупо диагонали находится В-тип. Его девиз гласит: «Когда имеются лучшие возможности, мы испытываем их», в то время как В-тип скажет: «Когда не испорчено, нечего ремонтировать». Менеджер D-типа ценит эксперименты. Для него это нормально использовать как можно больше возможностей одновременно. Он восприимчивая натура, но мало структурированная. Он видит перспективу и избегает скороспелых решений.</p>	<p>Тип С - стиль - общительный, ориентирован на группу, для люди самое важное.</p> <p>Человеческие судьбы и чувства для него имеют большое значение, люди стоят у него на первом месте, если это надо. Для менеджера С - типа рабочее место должно быть дружелюбно и оставаться открытым для общения. Вне предприятия люди для него также важны. Клиент для него не просто какое-то порядковое число в базе данных, а настоящая личность, которая заслуживает особого внимания. У менеджера С - типа всегда открыты двери и когда возникает проблема для него очевидно что решение нужно находить осторожно и дипломатично.</p>

Краткая характеристика двойных доминант

<p>Комбинированный менеджерский стиль А и В квадранта является практическим и реалистичным</p> <p>Комбинация А и В квадранта в одном менеджерском стиле может быть необыкновенно энергичной, главная отличительная черта является прежде всего «твердость», нежели «мягкость». Менеджер с этой двойной доминантой часто предъявляет выше описанные менеджерские стили А и В. Менеджеры с такой комбинацией преимущественно расширяют их круг вопросов чаще посредством изучения экономики предприятия. Здесь есть совпадение финансовых аспектов с другими</p>	<p>Комбинированный менеджерский стиль А и D квадранта комбинирует предпочтения технического и экспериментального мышления</p> <p>Этот стиль характеризуется относительно равномерными преимуществами в А- и D-квадрантов и представляет собой поразительно различные способы мышления, причем А-квадрант логичен, аналитичен и рационален, а D- квадрант очень интуитивен и полон фантазии, создающий концепции. Этот стиль объединяет техническое и экспериментальное мышление. Следовательно, он преобладает у ученых, изобретателей и предпринимателей, которые работают в сфере исследования и развития.</p>
---	---

<p>функциональными полномочиями, таких как техника и производство. За счет этого увеличивается компетентность и «относительная жестокость», вытекающая из этого стиля.</p>	<p>При этом стиле может существовать склонность или к А или к D квадранту и отличие различимо. Люди с таким стилем часто полностью погружены в работу. Она опьяняет их, дает им интересные познания и ведет к техническому прорыву. Они находят удовлетворение в своей работе и не нуждаются в постоянном признании со стороны.</p>
<p>Комбинированный стиль В и С сочетает стабильность и традиционность с чувствительной восприимчивостью</p> <p>Двойной доминантный стиль В и С объединяет любовь к порядку, традиции, ритуал и продуктивность с сильной направленностью на человека, способностью чувствительной восприимчивости и с предпочтением работы в команде. Этот менеджерский стиль сильно ориентирован на сервис и рассматривает работников, клиентов и общество как основу. Этот стиль предпочитает вещи так, как они есть и хочет делать то, что верно для предприятия в целом и в отдельности для каждого. Он сильно направлен на производство, но всегда с учетом интересов тех людей, которые включены в производство.</p>	<p>Комбинированный стиль С- и D-квадрантов является гибким, открытым и интуитивным</p> <p>С- и D- стиль направлен на людей, предприимчивый и склонен к идеализму. Он одобряет контакты между сотрудниками, формирование самостоятельной команды, придает большее значение увлеченному рабочему климату. Работники, которые работают под началом этого менеджерского стиля чаще участвуют при решениях и имеют больше свободы, чем те, которые работают под началом доминантного стиля А и В.</p>

ВЫВОД: Итак, Вы определили сильные стороны личности по методике HDI. Выпишите, пожалуйста, Ваш тип чистой или двойной доминанты.

Тест 7. «Факторы вашего развития»

(выявление уровня самосовершенствования личности)

Инструкция:

Ответьте «да» или «нет» на предложенные вам вопросы.

№	Текст опросника	ответ
1.	Посещали ли вы какие-нибудь курсы (включая эту программу) более ½ дня?	
2.	Делаете ли вы что-нибудь по-другому в результате курсов?	
3.	Читаете ли вы какой-нибудь профессиональный журнал или целиком профессиональную или техническую книгу?	
4.	Делаете ли вы что-нибудь по-другому в результате этого чтения? (Если не читали, ответьте «нет»)	

5.	Изучали ли вы опыт кого-нибудь более опытного, более знающего, чем вы?	
6.	Делали ли вы что-нибудь по-другому в результате этого изучения? (Если никогда не изучали, ответьте «нет»)	
7.	Спрашивали ли вы совета, помощи, предложений о том, как вы смогли улучшить свою работу?	
8.	Получали ли вы совет, помощь, предложение (независимо от того просили ли вы об этом)?	
9.	Давались ли вам специальные задания или поручения по работе?	
10.	Узнали ли вы что-нибудь новое из этого специального задания? (Если вы ответили «нет» на 9 вопрос, то ответьте «нет»)	
11.	Получили ли вы какую-нибудь хорошую идею из выступления коллег по работе?	
12.	Есть ли у вас какая-нибудь общественная работа по месту жительства, которая может помочь вам совершенствоваться?	
13.	Составили ли вы план из нескольких пунктов по совершенствованию в будущем году?	
14.	Пытались ли вы осознанно делать что-нибудь по-другому в вашей обычной работе?	
15.	Обсуждали ли вы свои рабочие обязанности, чтобы наметить или пересмотреть свои приоритеты?	
16.	Переводили ли вас с одной работы на другую, в основном, для того, чтобы вы узнали что-то новое?	
17.	Просили ли вы, чтобы вам дали новое задание или работу?	
18.	Был ли у вас новый начальник, у которого вы узнали что-то новое?	
19.	Говорили ли вы со своим начальником о своей карьере, о будущем?	
20.	Говорили ли вы с кем-нибудь другим, кроме начальника о своей карьере?	

Обработка результатов:

Подсчитайте количество ответов «да» и умножьте на 5.

ВЫВОД: Факторы Вашего развития могут быть выражены в баллах.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Интерпретация результатов теста № 1:

Первый результат отражает Ваше представление о себе как о лидере демократе, а второй – как о руководителе административно-директивного типа. Допустим, что по первой шкале «Лидер» Вы набрали 90 баллов, а по второй «Администратор» 40 баллов. Это будет означать, что в своей деятельности на

90 % вы опираетесь на коллегиальные формы руководства и на 40% – на административно-директивные установки.

Если Вы получили низкие оценки по обеим шкалам, то вас нельзя назвать ни «лидером» ни «администратором». В этом случае ваша активность в управленческой деятельности очень низка.

Выводы:

Ваше представление о себе, как о руководителе:	Количество набранных баллов в %:
• «Лидер – демократ»	
• «Директивный администратор»	

Общая интерпретация полученных данных позволяет сделать выводы о том, что лежит в основе Вашей личностной самооценки управленческого стиля: лидерство или административные навыки?

Отметьте, пожалуйста, в итоговой таблице, представленной ниже, как Вы оцениваете свой потенциал с точки зрения административной активности в управленческой деятельности. Как Вы думаете, совпадает ли эта оценка с оценкой Ваших подчиненных и Вашего окружения? Если нет отметьте это. Сделайте заключение кто Вы в большей степени: «Лидер – демократ» или «Администратор»?

Интерпретация результатов теста № 2:

От 0 до 9 баллов. Вы очень нерешительны. Конечно, изменить характер непросто, но можно и нужно! Начните с мелочей, рискните принять решение по собственному разумению – оно не подведет вас. Без решительности в принятии решений нет эффективного управленца. Можно сделать служебно-зависимую карьеру, но нельзя стать профессиональным менеджером.

От 10 до 18 баллов. Вы принимаете решения осторожно, но не пасуете перед серьезными проблемами, которые нужно решить сию минуту. Больше полагайтесь на свой опыт, он подскажет вам, как правильно решить дело. В

конце концов, посоветуйтесь с кем-нибудь из коллег, своих подчиненных, но для того, чтобы проверить себя.

От 19 до 28 баллов. Вы достаточно решительны, но старайтесь всегда оставаться объективным. Не считайте зазорным консультироваться по тем вопросам, в которых вы достаточно компетентны со своими подчиненными, а также профессионалами других подразделений и уровней управления.

От 29 баллов и выше. Вы считаете себя компетентным во всех аспектах вашей деятельности и не считаете нужным выяснить чье-либо мнение. Вера в непогрешимость своих мнений серьезный недостаток. Такая черта характера при принятии решений подавляет инициативу подчиненных, наносит серьезный ущерб психологическому климату коллектива. Вам рекомендуется изменить стиль работы.

Выводы:

Отметьте, пожалуйста, в итоговой таблице, представленной ниже, как Вы оцениваете свой управленческий потенциал с точки зрения Вашей решительности. Дайте развернутую интерпретацию полученных данных применительно к Вашей управленческой деятельности, отмечая ситуации, когда Ваша решительность (нерешительность) способствовала (стала помехой: хотел и знал, но не хватило решительности) принятию своевременных или неожиданных инновационных по содержанию решений.

Интерпретация результатов теста № 3:

Занесите данные о Ваших «комплексах угрожаемого авторитета» в итоговую таблицу теста: отметьте выявленные комплексы и оцените их реальную угрозу. Мешают ли они Вам? Каким образом? Думаете ли Вы их преодолевать?

Интерпретация результатов теста № 4:

Полученный результат можно интерпретировать как процентное выражение уровня вашего управленческого потенциала, относительно уровня, присущего преуспевающим менеджерам. Занесите его в таблицу, оцените свой управленческий потенциал с точки зрения теста. Дайте свой комментарий, например, насколько Вы согласны или нет с этой оценкой. Отметьте наиболее

проблемные, с Вашей точки зрения, области, которые, фактически являются Вашими неиспользованными возможностями.

Интерпретация результатов теста № 5:

Занесите данные о Перечне Ваших ошибочных стереотипов в итоговую таблицу теста: отметьте выявленные стереотипы и оцените их потенциал? Вероятнее всего он негативен. Мешают ли они Вам в управлении и менеджмент коммуникациях? Насколько, по Вашему мнению, они распространены в бизнесе? Носят ли они социальный, ментально-национальный или региональный характер?

Интерпретация результатов теста № 6:

На основе общих характеристик доминанты двойных доминант, развернутая трактовка которых представлена ниже, дайте общую характеристику Вашего менеджерского стиля.

Менеджерский стиль А - авторитарный, директивный и полностью ориентирован на бизнес

Менеджер А квадранта концентрируется на поставленных заданиях и чувствует себя благополучно, когда ему идет конкретная техническая информация, как например, развитие программного обеспечения, технические описания, биржевые котировки, химические формулы, медицинские выражения и юридические статьи, чтобы только их называть. Обычно он или она склоняются к информативной стороне деятельности (что должно производиться, изготавливаться или анализироваться) мало внимания обращает на руководство сотрудниками. Менеджер этого типа довольствуется тем, что обрабатывает проблемы, направляя всю свою энергию на мысли, обработку и анализ, вместо того, чтобы обсуждать решения проблем. Когда такой тип действует как представитель технической профессии, многие люди говорят о нем следующее: «Он очень рационален. Он никогда не показывает каких-нибудь эмоций» Это типичное описание для сильного А квадранта исполнительного техника. Он живет в рациональном, техническом мире, в котором он может объяснить все явления логическим и аналитическим способом. Когда такой работник будет повышен менеджером, будет смотреть на мир дальше под углом зрения А квадранта и также переносить свои привычки ориентации на факты на свой стиль управления. Положения, которые основаны не на фактах, для него неважны. Контакт с его сотрудниками ограничивается преимущественно обсуждениями технических положений проекта и короткими замечаниями. Разговор с другими он продолжает только, когда вокруг все факты проанализированы, определены и обсуждены какое лучшее оборудование, лучшие методы и лучшее заседание группы, чтобы достичь желаемых результатов.

Технический менеджер, как только что описанный, имеет возможно второстепенное предпочтение в квадранте В или D и крайне редко в квадранте С. С -квадрант стоит в прямой оппозиции к рациональному и логическому А квадранту. Если идти дальше и этот менеджер будет проявлять активное избегание «межличностных» признаков С квадранта, то это может стать преобладающим элементом в его менеджерском стиле. Если это случится, многие люди будут его считать за «бесчувственную холодную рыбу», которую

интересуют только техническая сторона дела и доказательства ее теории.

Если не хватает обратной связи, то тяжело внести изменения в стиль поведения. Если личность, которую я вам описал, работает у начальника, который придерживается такого менеджерского стиля, тогда он будет его усиливать и так разовьется определенная менеджерская культура. Это вполне нормальное, человеческое качество -то, что мы ищем такого человека, который похож на нас. Часто случается, что менеджер сотрудник выбирает себе подобных. Этот процесс снова усиливает менеджерский стиль предпринимателя, без разницы хорош он или плох.

А квадрант менеджерского стиля описывается часто как авторитарный или директивный или бизнес. Однако это не должно быть так, особенно если очевидные преимущества А квадранта сочетаются с преимуществами других квадрантов.

Менеджерский стиль В - традиционный, консервативный и подразумевает безопасность

Менеджер с четким преобладанием образа мыслей типа В придает внимание обычно традиционному и консервативному стилю управления.. Они стремятся к безопасности и стабильности и избегают, поэтому изменений. Они структурируют и принимают во внимание все детали, чтобы соблюдать сроки исполнения. Они любят порядок и работают лучше в областях, в которых ясно распределены Обязанности. Надежность для менеджеров В квадранта очень важна. Поэтому он следует устоявшимся правилам, когда проводит новые шаги опытов, хотя продукция на вид будет улучшена, но риск возрастает, и он не может соблюдать обговоренный срок. Он избегает каждого риска и концентрируется на краткосрочных результатах.

Есть определенные области занятий, которые извлекают выгоду из менеджерского стиля, который не отклоняется от нормы. Менеджер в банке и в финансовом деле, лаборант техник - все должны работать по инструкции. Они не любят экспериментов и не находят удовольствия в поспешных планах и деловых авантюрах (От лаборанта техника, который исследует вашу кровь, вы также этого не ожидаете, но как это выглядит, если речь идет о советнике предприятия).

Экстремальную версию менеджерского стиля В квадранта часто находят в сфере производства. В этой области должны работать по точным документальным методам и строгим инструкциям. В этой деятельности менеджмент полностью добивается нуля ошибок и абсолютного качества. В крайнем случае этот менеджерский стиль совмещается с кнутом и по контрольным часам. При данном стиле человеческий фактор принимается во внимание до определенного момента, однако на первом месте стоит продуктивность, а только на втором - человек.

Комбинированный менеджерский стиль А и В является практическим и реалистичным

Комбинация А и В квадранта в одном менеджерском стиле может быть необыкновенно энергичной, главная отличительная черта левой стороны является прежде всего «твердость», нежели «мягкость». Наиболее частый профиль для мужчин в ведущей позиции показывает двойную доминанту в левом полушарии мозга, это означает, преимущества разделены относительно равномерно на квадранты А и В. Менеджер с этой двойной доминантой часто предьявляет двух выше описанных менеджерских стилей. При этом стиле обычно говорят об одной доминанте левого полушария мозга. Менеджеры с такой комбинацией преимущественно расширяют их круг вопросов чаще посредством изучения экономики предприятия. Здесь есть совпадение финансовых аспектов с другими функциональными полномочиями, таких как техника и производство. С помощью этого увеличивается относительная «относительна жестокость», вытекающая из этого стиля.

Менеджерский стиль С является личностным, интуитивным и активным

Стиль С квадранта является крайне коллегиальным и направлен на команды и общества. Этот стиль рассматривает коллектив как высшую ценность предприятия. Менеджеры С квадранта заботятся о рабочем климате, производстве и программе, которая касается

отношений сотрудников внутри фирмы. Они способствуют дальнейшему развитию сотрудников, внутрипроизводственной тренировочной программе и учитывают отличительные признаки безопасности рабочего оборудования. Менеджерский стиль С квадранта выступает за совет рабочих, внутреннюю заботу здоровья и за обсуждение проблем работников. Этот менеджерский стиль придает большое значение успешной коммуникации между сотрудниками и чувствует себя хорошо во всех действиях среди людей.

Несмотря на то, что мир предприятия в общем представляет целый мозг, менеджерский стиль С квадранта распространен не широко. Точнее сказать работники С квадранта достаточно тяжело поднимаются на ведущие позиции. Их стиль рассматривается как слишком мягкий, для того, чтобы считаться конкурентоспособным в культуре производства.

Есть некоторые важные функции в области производства ориентируются на С квадрант, такие как например: развитие человеческих ресурсов, естественно в этой функции менеджеры афишируют отличительные признаки, которые я только что описал. Так как эти признаки часто не согласуются с преимущественным менеджерским стилем организации, то менеджеры С квадранта не во всех случаях являются равноценными партнерами. Они будут допускаться, стоящими на ранг выше менеджера А и В квадранта, часто как необходимая составная часть предприятия, но их реже допустят принимать участие, если речь пойдет о значительном решении.

Комбинированный стиль В и С сочетает стабильность и традиционность с чувствительной восприимчивостью.

Двойной доминантный стиль В и С квадранта совершенно другой. Этот стиль объединяет любовь к порядку, традиции, ритуал и продуктивность с сильной направленностью на человека, способностью чувствительной восприимчивости и с предпочтением работы в команде. Этот менеджерский стиль сильно ориентирован на сервис и рассматривает работников, клиентов и общество как основу. Этот стиль предпочитает вещи так, как они есть и хочет делать то, что верно для предприятия в целом и в отдельности для каждого. Он сильно направлен на производство, но всегда с учетом интересов тех людей, которые включены в производство. При этом стиле часто находят также четко выраженную лояльность. Как и при церебральном стиле, этот также зависит от отдельной и господствующей культуры менеджмента, независимо от того один или другой квадрант более предпочтителен.

Менеджерский стиль D квадранта - целостный, рискованный, авантюрный и инициативный

Преимущества D квадранта, который содержит способы мышления, которые образуют планы, полны фантазий и активности, способствуют менеджерскому стилю, который можно описать как приключенческий, смелый, глобальный, пророческий и дальнзоркий. Этот стиль часто прямо противоположен господствующей культуре. Менеджеры D квадранта часто появляются в последнюю минуту с идеей, которая вызывает смущение у менеджера производственника. Это стиль предпринимателей, руководителей, ориентированных на рост сил, которые думают далеко вперед: людей, развивающих продуктивность, стратегически мыслит, развит у людей занимающихся рекламой. Менеджерский стиль D квадранта больше открытый и меньше структурированный, чем другие квадранты. Этот стиль находит отклик у тех людей, которые независимы и развиваются полностью в системе, которая предоставляет им необходимое созидательно пространство. Многие люди чувствуют себя плохо, конечно, при отсутствии плана и директивы. Менеджер В квадранта - это противоположность менеджера В квадранта, они чувствуют себя ограничено при соблюдении указаний, прежде всего, если это

препятствует их прогрессу.

Этому менеджерскому стилю соответствует метод для развития продуктивности, при котором окружение будет приспособлено к требованиям работы и требованиям тех, кто выполняет эту работу, чтобы достичь оптимальных результатов. Этот стиль рассматривает рекламу как вклад, а не расход. Он приветствует стратегии идеи, которые вне обычных стандартов. Стиль В квадранта может быть описан как внезапный и спонтанный. Шутка и творческое мышление для него закон. Этот менеджерский стиль считает, что способ мышления и рабочий дух, которые лежат «вне нормы» является таким же важным как превосходные технические достижения.

Комбинированный стиль С-, и D- квадрантов является гибким, открытым и интуитивным

Т.к. комбинация стилей А и В дает образ мышления левого полушария, комбинация стилей С и D возможна при образе мышления правого полушария. Этот профиль является наиболее частым и встречается на многих предприятиях, в которых речь идет прежде всего в сфере услуг, чем о продукте. С- и D- стиль направлен на людей, предприимчивый и склонен к идеализму. Он одобряет (приветствует) контакты между сотрудниками, формирование самостоятельной команды, придает большее значение увлеченному рабочему климату. Работники, которые работают под началом этого менеджерского стиля чаще участвуют при решениях и имеют больше свободы, чем те, которые работают под началом доминантного стиля А и В левого полушария.

Наш банк данных ясно показывает специфичные половые различия, которые относятся предпочтительно к А/В стилю и С/Д стилю. Левый А/В -стиль значительно совпадает (соответствует) с мужскими преимуществами (логичность, аналитичность, рациональность, структурность и организованность), а правый С/О стиль - с женскими (межчеловечность, эмоциональность, экспрессивность, неформальность, и открытость). Эти два стиля доказывают те доминантные признаки, которые господствуют в нашей западной культуре - левый способ мышления доминирует над правым способом. Чаще всего это относится к экономике.

Комбинированный стиль А и D сочетает предпочтения технического и экспериментального мышления

Этот стиль характеризуется относительно равномерными преимуществами в А- и D- квадрантах. Эти два квадранта представляют собой поразительно различные способы мышления, причем А-квадрант логичен, аналитичен и рационален, а D- квадрант очень интуитивен и полон фантазии, создающий концепции. Этот стиль объединяет техническое и экспериментальное мышление. Следовательно, он господствующий стиль у ученых, изобретателей и предпринимателей, которые работают в сфере исследования и развития.

Изучение членов «NationalInventorsHallandFame» показывает, что доминирующий профиль А/D однозначно преобладает, и то же самое относится к 250 членам национальной лаборатории «LawrenceLivermoreNationalLaboratory», которую можно обозначить как центр исследований «Star-Wars». Такой же двойной доминантный пример находят в отделении F& E многочисленного большого общества (объединения) как, например: «Polaroid». Инженеры, которые проектируют и развивают компьютерные чипы, имеют схожий профиль и поэтому проявляют при своей работе такие же признаки стиля. В этой группе большинство мужчин.

Также как и левый и правый доминантные стили, обычно А и D стиль расположен также где-то между двумя квадрантами, из которых он состоит. Однако при этом стиле может существовать склонность или к А или к D квадранту и отличие различимо. Ориентированный на А квадрант научен, серьезен и сильно ориентирован на бизнес. Для сравнения к этому А/D - стиль с сильным уклоном к D квадранту был бы исключительным, экспериментален, мотивирован, шел к этому легко и открыто.

Люди с А/D- стилем часто полностью погружены в работу. Она опьяняет их, дает им интересные познания и ведет к техническому прорыву. Они находят удовлетворение в

своей работе и не нуждаются в постоянном признании со стороны. Этот стиль часто узнают потому, что в нем отсутствует - это нуждающееся в безопасности и человеческих отношениях признаков В/С квадрантов.

Мультидоминантный стиль

Мультидоминантный стиль позволяет менеджеру заниматься самыми различными темами бизнеса. Он может без проблем сослаться на любой из четырех квадрантов, чтобы в зависимости от ситуации применять меняющиеся стили мышления и поведения. Чтобы успешно использовать этот стиль человек должен иметь относительно равноправное присутствие всех квадрантов. Представьте себе, что мультидоминантная личность может в зависимости от ситуации влезть в одну «шкуру», где присутствуют все доминанты, т.е. наблюдается все виды способностей. Такой стиль наблюдается у заместителей директоров по финансовой части. Он присутствует почти у всех финанс-менеджеров. Но это не значит, что другие менеджеры, например, в области техники, производства или HR не имели возможность использовать этот гибкий стиль.

Реагировать в соответствии с ситуацией — такое основное требование истинного применения мультидоминантного стиля менеджмента. Эта способность использования характеристик такого квадранта, которые в данный момент нужны в современном меняющемся деловом мире. У менеджера данного типа более лучший результат, т.к. он использует преимущества каждого квадранта.

Чтобы использовать этот стиль успешно на практике нужно почаще иметь возможность применения разных стилей, т.е. набирать менеджмент опыт. Этим стилем, по данным Европейской ассоциации менеджеров в странах ЕС обладают, в основном, менеджеры, выполняющие многофункциональные задачи: от директора предприятия до старшей секретарши. Среди слушателей Президентской программы, прошедших стажировку в Европе, по нашим оценкам, примерно 2,5 % обследованных имеют такую мультидоминантность.

Интерпретация результатов теста № 7:

Процесс саморазвития составляют многочисленные базовые действия для вашей деловой карьеры, большая половина которых находится под вашим контролем. Низкий счет по методике означает, что вы слишком потакаете себе. Это также означает, что сегодня вы находитесь в ситуации, когда не узнаете ничего нового и не получаете никакой радости от работы. Возможно, вам лучше уйти. Быть честным с самим собой означает движение к постоянному совершенствованию.

Итоговая интерпретация теста «Лидерство и управленческий потенциал»

На основе вышеприведенных семи тестов можно дать качественную оценку Вашего управленческого потенциала.

Обобщенные качественные данные Вашего психологического портрета менеджера позволят составить интегральное представление об общем

управленческом потенциале и рассчитать количественную оценку потенциала на разных этапах обучения: в начале изучения дисциплины и в конце.

Целями такой интегральной оценки является составление рейтинга приоритетов Вашего потенциала, привлечение внимания к развитию этого потенциала и оценка прироста управленческого потенциала в результате изучения дисциплины «Управление личностным ростом и лидерство».

Общий управленческий потенциал

1. Личностная активность управленческой деятельности		
2. Решительность		
2. Выраженность «комплекса угрожаемого авторитета» 3.		
4. Уровень управленческого потенциала		
5. Перечень ошибочных стереотипов мышления		
6. Сильные стороны личности		
7. Уровень самосовершенствования		
Рейтинг факторов потенциала	В начале изучения дисциплины	По итогам изучения дисциплины
Интегральный показатель	В начале изучения дисциплины	По итогам изучения дисциплины

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Концепция лидерства в психологии.

2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.
13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
17. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
18. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
19. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
20. Лидерские качества бизнесмена.
21. Фундаментальные принципы этики лидера.

22. Психическая структура человека.
23. Концепции направленности и интенциональности.
24. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
25. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
26. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
27. Критерии эффективности эгомаркетинга.
28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант НедаХеррманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.

41. Критерий проверки точности принимаемого решения.
42. Интересы общие, частные и корыстные.
43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
44. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

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

Основная литература

1. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/468789> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.
2. Розин, В. М. Психология личности. История, методологические проблемы: учебное пособие для вузов / В. М. Розин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06636-4. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/474257> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.
3. Диянова, З. В. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности: учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт,

2021. — 173 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08187-9. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/472951> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

Дополнительная литература

4. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/491391> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

5. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры: учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — URL: <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/493542> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт. — Текст: электронный.

6. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента: учебник / И.И. Исаченко. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 312 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-005304-2. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com — Текст: электронный.

7. Пикулева, О. А. Психология самопрезентации личности: монография / О.А. Пикулёва. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 320 с. — (Научная мысль). — ISBN 978-5-16-006926-5. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1858241> (дата обращения: 29.06.2022). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Znanium.com — Текст: электронный.

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

1. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>

2. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru>
5. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников» <https://grebennikon.ru>
6. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» <https://e.lanbook.com>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам необходимо:

1. Ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы. РПД, а также все методические разработки по данной дисциплине имеются на образовательном портале и сайте кафедры;
2. Ознакомиться с графиком консультаций преподавателей кафедры

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс)

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль посещения лекций и семинарских занятий студентами всегда находится в центре внимания кафедры.

Студентам необходимо:

1. Перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины (РПД), ее основные вопросы и рекомендуемую литературу;
2. На отдельные лекции приносить на бумажных носителях соответствующий материал, присланный лектором на «электронный почтовый ящик группы» или представленный на портале (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет проанализирован на лекции, на его основе будут сделаны расчеты, а полученные результаты прокомментированы;
3. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в понимании лекционного материала студенту следует обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Практические занятия проводятся под руководством преподавателя. Чтобы хорошо подготовиться к практическому занятию, студенту необходимо:

- уяснить вопросы и задания, рекомендуемые для подготовки к практическому занятию;
- ознакомиться с методическими указаниями, которые представлены в плане практического занятия;
- прочитать конспект лекций и соответствующие главы учебника (учебного пособия);

- прочитать дополнительную литературу, рекомендованную преподавателем, проработать теоретический материал и ознакомиться с нормативно-правовыми документами по теме занятия;

- подготовить развернутые ответы на вопросы по плану семинарского занятия (практического) занятия; – решить задачи и тестовые задания, содержащиеся в соответствующем пособии.

На семинарских занятиях студент должен уметь обосновывать свою точку зрения, грамотно излагать свои мысли и вести дискуссию. В ответе студента должны быть отражены следующие моменты: – изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала; – связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности; – вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы). Лучшим выступлением считается то, в котором студент свободно и логично излагает изученный вопрос, используя для доказательства наглядный материал, структурно-логические схемы с применением технических средств. Студентам, выступающим на практическом занятии с 10 – 15 минутным докладом (научным сообщением), целесообразно написать его текст. При выступлении следует стремиться излагать содержание доклада своими словами, поддерживать контакт с аудиторией, ставить перед ней проблемные вопросы и для большей наглядности своего доклада использовать технические средства обучения. Студенты, пропустившие занятия (независимо от причин) и не имеющие выполненного домашнего задания или не подготовившиеся к практическому занятию, обязаны не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по пропущенной теме. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях тем, к началу зачетной сессии не получают соответствующие баллы за работу в семестре. В процессе изучения дисциплины студенты должны освоить систему современных методов управления инвестиционной деятельностью, сформировать логику

принятия управленческих решений в сфере реструктуризации бизнеса, обеспечивающих создание дополнительной стоимости в результате синергетического эффекта, а также уметь рассчитывать основные показатели эффективности инвестиционных решений компании. Одной из форм подготовки к практическому занятию, является консультация у преподавателя. Обращаться за помощью к преподавателю следует при подготовке реферата, научного сообщения, доклада, контрольной работы, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада, порекомендует порядок изложения основных вопросов, поможет рассчитать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных домашних заданий

Самостоятельная работа является важной частью учебных занятий при изучении учебной дисциплины. Она включает обязательное посещение занятий (лекций и семинаров) и активное участие в работе во время занятий. Это участие проявляется в анализе учебных материалов, обсуждении вопросов по теме курса, осмысление лекционного материала, проработку первоисточников (включая законодательные и нормативные документы), подготовку выступлений на семинарских занятиях, подготовку к зачету по предмету.

Для продуктивной работы студент ведет конспект лекций, а также ведет сбор материалов в учебно-накопительный комплекс (УНК) по выбранной тематике. Лекция служит организующим элементом в изучении курса, раскрывает логику и проблематику курса, формирует его научно-методическое и профессиональное мировоззрение, координирует самостоятельную работу студентов.

Такая работа предусматривает анализ литературных источников, правовых документов, составление реферата по изученным материалам, сопоставление различных методов решения вопросов, развивается самостоятельность мышления, умение делать практические выводы. Подготовка к семинарскому занятию включает самостоятельное изучение и критический разбор дополнительного материала по теме семинара и реферата, и вынесение студентом на публичное обсуждение, индивидуальное понимание и самостоятельное раскрытие вопросов. При активном участии группы и под руководством преподавателя во время семинара происходит уточнение позиции студентов и сопоставление его понимания материала с содержанием преподаваемой учебной дисциплины.

Такая форма подготовки наряду с получением профессиональных знаний, умений и навыков способствует приобретению навыков работы с первоисточниками, анализу различных материалов по теме исследуемой задачи, прививает умение самостоятельного изучения материалов и презентации их в профессиональной аудитории.

К занятиям студенты готовятся самостоятельно, в соответствии с рекомендациями преподавателя, сделанными на предыдущем занятии. На лекции проводится опрос студентов в соответствии с планом или темой занятия, обсуждение отдельных проблем (иногда по выбору студентов), разбор тестовых заданий (практического занятия), анализ раздаточных материалов, проверка домашних заданий. Планом предусмотрено занятие по разбору практических ситуаций (практические занятия), на котором студенты решают конкретные задачи по заданию преподавателя.

Подготовка к практическим занятиям ведется по согласованному со студентом заданию преподавателя на основе рекомендованной литературы с последующей публичной защитой результатов анализа. Чтобы студенты регулярно готовились ко всем семинарам, предусмотрена практика обязательной подготовки кратких письменных сообщений по вопросам

занятия для тех студентов, которые не приняли участие в обсуждении во время занятия. Таким образом, все студенты должны в устной или письменной форме отчитаться о самостоятельной работе по контрольным вопросам, предусмотренным программой учебной дисциплины.

На самостоятельную работу студентов в рамках дисциплины отводится 96 ч. учебного времени в модуле. Самостоятельная работа, как было сказано выше, содержит в себе различные виды и формы работ. В ходе изучения дисциплины «Управление личностным ростом и лидерство» предусмотрены следующие обязательные формы:

- выполнение контрольной работы,
- подготовка презентации.

Ниже приведен текст положения о контрольной работе студента по дисциплине, которое утверждено Приложением №2 к приказу Финуниверситета от 1 апреля 2014 года №611/0.

Положение о контрольной работе студента по дисциплине (модулю)

1. Контрольная работа является одной из форм аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов по дисциплинам (модулям) трудоемкостью от 3 зачетных единиц, реализуемая в письменном виде, в том числе с использованием информационных технологий.

2. Контрольная работа отражает степень освоения студентами учебного материала конкретных разделов (тем) дисциплин (в форме развернутых ответов по вопросам, раскрытия понятий, выполнения упражнений, решения практических задач и др.).

3. Цель выполнения контрольной работы, содержащей комплект заданий – овладение студентами навыками решения типовых расчетных или ситуационных задач, формирование учебно-исследовательских навыков, закрепление умений самостоятельно работать с различными источниками информации.

4. Содержание заданий контрольных работ должно охватывать основной материал соответствующих разделов (тем) дисциплин.

Контрольные задания разрабатываются по многовариантной системе. Варианты контрольных работ должны быть равноценны по объему и сложности.

5. Содержание заданий контрольных работ и требования к их выполнению разрабатываются преподавателем дисциплины. Подготовка контрольной работы осуществляется под методическим руководством преподавателя, ведущего семинарские занятия по соответствующей дисциплине (модулю).

6. Оценка контрольных работ студентов проводится в процессе текущего контроля успеваемости студентов.

7. Требования к выполнению контрольной работы:

- четкость и последовательность изложения материала;
- наличие обобщений и выводов, сделанных на основе изучения информационных источников по данной теме (в случае необходимости);
- правильность и в полном объеме решение имеющихся в задании практических задач;
- использование современных способов поиска, обработки и анализа информации;
- самостоятельность выполнения.

8. Объем контрольной работы – не более 6 страниц, кроме выполнения заданий по формам установленного кафедрами образца (таблицы, графики и т.д.) при необходимости.

Методические материалы для текущего контроля успеваемости студентов

Формой текущего контроля является аттестация по итогам участия в лекциях. Если студент по каким-либо причинам пропускает лекцию, им подготавливается реферат по одной из тем лекции, который позволяет оценить усвоение студентом учебных материалов. По окончании изучения учебной дисциплины студенты сдают зачет в форме письменной работы по

одному из контрольных вопросов, подготавливаемых в аудитории под наблюдением преподавателя. Каждое из контрольных позиций оценивается по своему вкладу в общую оценку (при стобальной максимальной оценке). Порядок и вклад каждого из элементов учебных занятий доводятся до сведения студентов в обязательном порядке перед началом занятий и перед началом проведения зачета.

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

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Антивирусная защита KasperskySecurity для виртуальных и облачных сред;
- 2) Windows, MicrosoftOffice.

11.2 Современные профессиональные базы данных, и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»: <https://www.garant.ru>
2. Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>
3. Большая Российская энциклопедия: <https://bigenc.ru/>

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

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

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д. 7, аудитория № 52.

Специализированная мебель:

Стол одно-тумбовый – 1 шт.

Стол (двухместный) – 17 шт.

Стул – 34 шт.

Шкаф под документы с угловым сегментом – 1 шт.

Шкаф под документы – 3 шт.

Кафедра – 1 шт.

Доска настенная – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 1 шт.

Мультимедиа-проектор – 1 шт.

Экран настенный – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ KasperskySecurity для виртуальных и облачных сред;

2) Windows, MicrosoftOffice.

Учебная аудитория оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся:

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д.7, аудитория № 72.

Специализированная мебель:

Стол (учительский) – 1 шт.

Стол (двухместный) – 6 шт.

Стол компьютерный – 10 шт.

Стул – 27 шт.

Доска настенная – 1 шт.

Шкаф для документов – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 10 шт.

Мультимедиа-проектор – 1 шт.

Экран настенный – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ KasperskySecurity для виртуальных и облачных сред

2) Windows, MicrosoftOffice

362002, Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ, ул. Молодежная, д.7, кабинет № 55. Читальный зал:

Специализированная мебель:

Стол – 20 шт.

Стул – 40 шт.

Шкаф для книг – 4 шт.

Стеллаж книжный – 13 шт.

Стеллаж выставочный – 4 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе – 6 шт.

Телевизор – 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1) Программы для ЭВМ KasperskySecurity для виртуальных и облачных сред

2) Windows, MicrosoftOffice

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финансового университета.

