

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

Орловский филиал

Кафедра «Математика, информатика и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Орловского филиала
Финансового университета

В.В. Матвеев

«25» июня 2019 г.



Вострикова В.В.

**УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫМ РОСТОМ
И ЛИДЕРСТВО**

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль:

«Финансовый менеджмент»

(очная форма обучения)

Рекомендовано Ученым советом Орловского филиала

Финансового университета

(протокол № 13 от 25 июня 2019 г.)

Одобрено кафедрой «Математика, информатика

и общегуманитарные дисциплины»

(протокол № 09 от 18 июня 2019 г.)

Орел 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине	3
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.....	5
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	9
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	11
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	11
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	15
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы	16
7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	17
7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.....	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	27
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	27
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	28
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	31
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	31

1. Наименование дисциплины

Управление личностным ростом и лидерство.

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Цель дисциплины – формирование у студентов стратегии лидерства, навыков ее успешного применения в будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- овладение теоретическими знаниями и практическими навыками по планированию и развитию индивидуальной карьеры;
- раскрытие и реализация каждым студентом своего потенциала лидера;
- овладение теоретическими знаниями и практическими навыками по управлению карьерным развитием сотрудников компании в соответствии с основными тенденциями социально-политического и экономико-технологического развития мирового общества в ближайшей временной перспективе;
- формирование умения управлять карьерными процессами и кадровыми ресурсами, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации и принимать в этой связи эффективные управленческие решения.
- формирование умения самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности.

В результате изучения дисциплины у студентов должны быть сформированы следующие компетенции:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с компетенциями / индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией,	Знать: - основные характеристики стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; Уметь: - применять стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, участвуя в обмене информацией,

		знаниями, опытом и презентации результатов работы.	знаниями, опытом и презентации результатов работы
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: - этические нормы в межличностном профессиональном общении; Уметь: - соблюдать этические нормы в межличностном профессиональном общении.
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач профессиональной деятельности.	Знать: - особенности поведения участников команды для достижения целей и задач профессиональной деятельности; Уметь: - применять знания об особенностях поведения участников команды для организации индивидуальной и групповой работы, достижения целей и задач профессиональной деятельности.
ПКН-4	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	Знать: - состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; Уметь: - осуществлять оценку человеческих ресурсов с позиции их использования для достижения стратегических целей организации
		2. Применяет знания места и роли управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	Знать: - место и роль управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении; Уметь: - самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость,

			обеспечить их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	Знать: - принципы и основы формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения; Уметь: - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина образовательной программы (ОП) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Финансовый менеджмент». Часть ОП, формируемая участниками образовательных отношений; модуль дисциплин по выбору, углубляющих освоение профиля.

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

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/ед. и часах)	Семестр 4 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 зач.ед., 108 час.	108 час.
Контактная работа – Аудиторные занятия	52	52
<i>Лекции</i>	-	-
<i>Семинары, практические занятия</i>	52	52
Самостоятельная работа	56	56
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. Общее представление о личностном росте

Общее представление о личности. Основные теории личности и ее развития (З.Фрейд, К.Юнг, А.Адлер, Э.Эриксон, Э.Фромм, В.Франкл, Дж.Кеттелл, Дж.Ролз, А.Н.Леонтьев, А.Маслоу, К.Роджерс, И.С.Кон, К.К.Платонов). Развитие личности в онтогенезе. Факторы и/или условия роста и раскрытия личности.

Понятие личностного роста, его многозначность и границы применимости. Соотношение понятий «личностный рост» и «личностное развитие», «личностное созревание». Вопрос о критериях и «координатах» личностного роста.

Личностный рост как актуализация человеческого потенциала. Постоянное развитие, направленное на реализацию своих возможностей в деятельности и общении – основной способ существования личности. Векторы личностного роста.

Мотивация к изменению и актуализации. Самоактуализация – стремление человека к росту, развитию, самостоятельности, самовыражению, активизация всех возможностей. Полноценно функционирующая личность – личность, находящаяся в процессе изменения. Понятие самоактуализации по А. Маслоу. Основные характерные черты самоактуализирующихся людей: креативность, непосредственность, смелость и упорная работа.

Тема 2. Развитие личности в трудовой деятельности

Трудовая деятельность как условие развития профессионала. Профессиональное, жизненное и личностное развитие. Труд как «главное дело жизни». Методы исследования профессионального развития.

Проблема самореализации в труде.

Представление о высших достижениях в жизни и профессии. Проблема критериев профессиональных достижений; понятия «квалификация», «профессионализм», «профессиональные компетенции». Элитарные ориентации в профессиональном и личностном развитии.

Понятие о карьере. Эволюция представлений о карьере. Основные направления исследования карьеры. Карьера и профессионализм. Карьера 21 века – «карьера без границ». Типологии карьерного развития. Нетрадиционные варианты карьерного развития: фриланс, дауншифтинг. Управление индивидуальным карьерным развитием.

Понятие кризисов профессионального развития. Профессиональные кризисы менеджеров.

Тема 3. Общее представление о лидерстве

Понятие лидерства. Искусство и наука лидерства. Имидж лидера. Лидер и руководитель. Отличие лидера от менеджера. Ролевые позиции лидера в коллективе. Понятие «лидер организации».

Лидерство – компетенции XXI века.

Тема 4. Научные концепции лидерства

Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы.

Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по О. Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Признаки некомпетентного руководителя по Диксону. «Комплекс угрожаемого авторитета». Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John.

Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «Х» и «У» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Партиципативный стиль руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Р. Танненбаума – У. Шмидта.

Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти».

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

Современные теории лидерства. Адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство. Перспективы теоретических исследований лидерств.

Тема 5. Личностные аспекты лидерства

Лидер как индивидуальность. Личность и лидерство. Мировоззрение лидера. Ценности и установки. Когнитивные различия. Личность и стиль лидерства: роль харизмы. Трансакционное и трансформационное лидерство. Потенциал и компетентность лидера. Ментальные модели. Эмоциональный интеллект. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх. Мораль современного лидера. Становление морального лидера. Смелость лидера.

Основы личной эффективности лидера.

Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье лидера.

Тема 6. Лидер и команда

Развитие лидерского потенциала руководителя.

Лидерство и мотивация. Теории мотивации. Преимущества и недостатки метода «кну́та и пряника». Делегирование власти подчиненным. Общекорпоративные программы мотивации. Работа с «теневыми» лидерами.

Различные стили лидерства.

Способы коммуникации, применяемые лидерами. Стратегические беседы. Лидер как мастер коммуникаций. Истории и метафоры. Неформальная коммуникация. Коммуникации в условиях кризиса.

Команды в организациях. Типы и характеристики команд. Эффективность команд. Руководство виртуальными и глобальными командами. Построение

лидером эффективной команды. Разрешение конфликтов, возникающих в командах.

Инновационное лидерство. Проведение крупных изменений. Стратегии повседневных изменений. Преодоление сопротивления. Негативные последствия изменений.

Тема 7. Лидерство в организации

Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства.

Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде.

Проблема формирования личности лидера, подходы к ее решению. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 2

№ п/ п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Само стоят ельна я работ а	
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семина ры, практи ческие занятия	Занятия в интерак тивных формах		
1	Тема 1. Общее представление о личностном росте	12	6	-	6	3	6	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
2	Тема 2. Развитие личности в трудовой деятельности	17	8	-	8	4	9	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
3	Тема 3. Общее представление о лидерстве	8	4	-	4	2	4	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
4	Тема 4. Научные	17	8	-	8	4	9	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование

	концепции лидерства							
5	Тема 5. Личностные аспекты лидерства	17	8	-	8	4	9	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
6	Тема 6. Лидер и команда	17	8	-	8	4	9	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
7	Тема 7. Лидерство в организации	20	10	-	10	5	10	Опрос студентов по вопросам темы, тестирование
В целом по дисциплине		108	52	-	52	26	56	контрольная работа
Итого в %						50%		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 3

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Формы проведения занятий
Тема 1. Общее представление о личностном росте	Общее представление о личности. Основные теории личности и ее развития (З.Фрейд, К.Юнг, А.Адлер, Э.Эриксон, Э.Фромм, В.Франкл, Дж.Кеттелл, Дж.Ролз, А.Н.Леонтьев, А.Маслоу, К.Роджерс, И.С.Кон, К.К.Платонов). Факторы и/или условия роста и раскрытия личности. Понятие личностного роста, его многозначность и границы применимости. Соотношение понятий «личностный рост» и «личностное развитие», «личностное созревание». Вопрос о критериях и «координатах» личностного роста. Личностный рост как актуализация человеческого потенциала. Векторы личностного роста. Мотивация к изменению и актуализации. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1), раздел 9 (1-3).	фронтальный опрос студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 2. Развитие	Трудовая деятельность как условие	фронтальный опрос

личности в трудовой деятельности	развития профессионала. Проблема самореализации в труде. Представление о высших достижениях в жизни и профессии. Понятие о карьере. Эволюция представлений о карьере. Основные направления исследования карьеры. Карьера и профессионализм. Типологии карьерного развития. Управление индивидуальным карьерным развитием. Понятие кризисов профессионального развития. Профессиональные кризисы менеджеров. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 4), раздел 9 (1-3).	студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 3. Общее представление о лидерстве	Понятие лидерства. Имидж лидера. Лидер и руководитель. Отличие лидера от менеджера. Понятие «лидер организации». Лидерство – компетенции XXI века. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3, 5, 6), раздел 9 (1-3).	фронтальный опрос студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 4. Научные концепции лидерства	Харизматическая концепция лидерства. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий подход к анализу лидерства. Подход к лидерству с позиции власти. Ситуационный и вероятностный подходы. Современные теории лидерства. Перспективы теоретических исследований лидерств. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3, 5, 6), раздел 9 (1-3).	фронтальный опрос студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 5. Личностные аспекты лидерства	Лидер как индивидуальность. Мировоззрение лидера. Потенциал и компетентность лидера. Мораль современного лидера. Основы личной эффективности лидера. Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье лидера. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3, 5, 6), раздел 9 (1-3).	фронтальный опрос студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 6.	Что такое команда?	фронтальный опрос

Лидер и команда	Команда: создание, развитие, управление. Взаимодействие в команде. Взаимодействие лидера и команды. Позиционирование как инструмент управления коллективом. Лидерство и мотивация. Делегирование власти подчиненным. Различные стили лидерства. Способы коммуникации, применяемые лидерами. Команды в организациях. Построение лидером эффективной команды. Разрешение конфликтов, возникающих в командах. Инновационное лидерство. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1-3), раздел 9 (1-4). Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3, 5, 6), раздел 9 (1-3).	студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг
Тема 7. Лидерство в организации	Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Организационное лидерство. Проблема формирования личности лидера, подходы к ее решению. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Рекомендуемые источники: раздел 8 (1, 2, 3, 5, 6), раздел 9 (1-3).	фронтальный опрос студентов по вопросам темы. Выступление с учебными презентациями и докладами, тренинг

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

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

При изучении дисциплины «Управление личностным ростом и лидерство» основными являются следующие формы самостоятельной работы:

- разбор теоретического материала по рекомендуемой литературе;
- самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;
- выполнение контрольной работы;
- подготовка к зачету.

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Общее представление о личностном росте	Общее представление о личности. Основные теории личности и ее развития (З.Фрейд, К.Юнг, А.Адлер, Э.Эриксон, Э.Фромм, В.Франкл, Дж.Кеттелл, Дж.Ролз, А.Н.Леонтьев, А.Маслоу, К.Роджерс, И.С.Кон, К.К.Платонов). Развитие личности в онтогенезе. Факторы и/или условия роста и раскрытия личности. Векторы личностного роста. Понятие самоактуализации по А. Маслоу.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию
Тема 2. Развитие личности в трудовой деятельности	Профессиональное, жизненное и личностное развитие. Труд как «главное дело жизни». Методы исследования профессионального развития. Проблема самореализации в труде. Представление о высших достижениях в жизни и профессии. Основные направления исследования карьеры. Карьера и профессионализм. Карьера 21 века – «карьера без границ». Типологии карьерного развития. Управление индивидуальным карьерным развитием. Понятие кризисов профессионального развития. Профессиональные кризисы менеджеров.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию
Тема 3. Общее представление о лидерстве	Искусство и наука лидерства. Имидж лидера. Лидер и руководитель. Отличие лидера от менеджера. Ролевые позиции лидера в коллективе. Понятие «лидер организации». Лидерство – компетенции XXI века.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию
Тема 4. Научные концепции лидерства	Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и

	Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы. Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по О. Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «Х» и «У» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Концепция «континуум лидерского поведения» Р. Танненбаума – У. Шмидта. Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Ситуационный и вероятностный подходы: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара. Современные теории лидерства.	дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию
Тема 5. Личностные аспекты лидерства	Лидер как индивидуальность. Личность и стиль лидерства: роль харизмы. Трансакционное и трансформационное лидерство. Потенциал и компетентность лидера. Ментальные модели. Эмоциональный интеллект. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх. Мораль современного лидера.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию

	Становление морального лидера. Смелость лидера. Основы личной эффективности лидера. Жизненный баланс лидера: управление энергетическим потенциалом. Здоровье лидера.	
Тема 6. Лидер и команда	Развитие лидерского потенциала руководителя. Лидерство и мотивация. Теории мотивации. Преимущества и недостатки метода «кнута и пряника». Общекорпоративные программы мотивации. Работа с «теневыми» лидерами. Различные стили лидерства. Способы коммуникации, применяемые лидерами. Команды в организациях. Типы и характеристики команд. Эффективность команд. Руководство виртуальными и глобальными командами. Построение лидером эффективной команды. Разрешение конфликтов, возникающих в командах. Инновационное лидерство. Проведение крупных изменений. Стратегии повседневных изменений. Преодоление сопротивления. Негативные последствия изменений.	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию
Тема 7. Лидерство в организации	Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде. Проблема формирования	Разбор теоретических вопросов по теме занятия, работа с учебной (основной и дополнительной), справочной литературой, Интернет-ресурсами. Подготовка докладов, учебных презентаций к семинарскому занятию

	личности лидера, подходы к ее решению. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Научные основы проектирования систем производства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.	
--	--	--

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

Примерные варианты контрольной работы

Контрольная работа включает в себя два задания:

1. Первое задание предполагает логическое осмысление информации, конкретизацию и оценочные суждения и заключается в развернутом описании определенного вопроса, изучаемого в рамках курса.

2. Второе задание предполагает практическое применение изучаемого материала.

Вариант 1.

1. Постановка целей лидером. Личная стратегия развития. Критерии достойной цели. Навыки целедостижения для лидера. Модель «4Ц»: целеопределение – целеполагание – целесообразность – целенаправленность».

2. Перечислите (6-10) основных характеристик или качеств личности, требующихся от людей профессии «менеджер». Теперь дайте оценку степени присутствия каждого из этих качеств в вашем характере. Оцените их по шкале от 1 до 10 в колесе баланса. Нарисуйте Ваше колесо Лидерства и отметьте ваши качества лидера на нем.

Вариант 2.

1. Мировоззрение лидера. Лидерство основанное на принципах и ценностях. Ценности и Принципы: почему это важно? Принятие решений (управление) основанное на принципах (ценностях): как это возможно? Принципы ценностного управления в повседневной жизни и регулярном управлении.

2. Опишите лидера, который Вас привлекает. Опишите личность лидера по пирамиде Р. Дилтца. Что вас наиболее вдохновляет в нем?

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Аттестация 1 (середина семестра)

Аттестация студентов по дисциплине в середине семестра осуществляется по результатам работы на семинарских занятиях.

Вид работы	Критерии оценки	Максимальный балл
Активность работы на семинарских занятиях	Студент подготовлен к занятию, имеет все необходимые материалы. Активно отвечает на вопросы преподавателя.	20
Итого баллов за первую половину семестра		20

Аттестация 2 (конец семестра)

Баллы за вторую половину семестра выставляются по результатам работы на семинарских занятиях и написания и защиты контрольной работы.

Вид работы	Критерии оценки	Максимальный балл
Активность работы на семинарских занятиях	Студент подготовлен к занятию, имеет все необходимые материалы. Активно отвечает на вопросы преподавателя.	10
Контрольная работа		10
Итого баллов за вторую половину семестра		20

Эти баллы суммируются с результатами аттестации студента в первой половине семестра. Общее количество баллов текущего контроля за весь семестр может составить максимально 40 баллов.

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

7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине».

Этапы формирования компетенций при изучении дисциплины определяются учебно-тематическим планом дисциплины, представленным в разделе 5.2 РПД. Компетенции формируются в ходе последовательного изучения содержательно связанных между собой разделов (тем) в рамках лекционных и семинарских учебных занятий.

Результат текущего контроля и промежуточной аттестации студентов на различных этапах формирования компетенций определяет уровень их сформированности.

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

Вопросы для подготовки к зачету (с указанием проверяемых компетенций)

1. Основные теории личности и ее развития. УК-9
2. Личностный рост как актуализация человеческого потенциала. Векторы личностного роста. УК-9, ПКН-4
3. Самоактуализация как жизненная стратегия. УК-9, ПКН-4
4. Профессиональное, жизненное и личностное развитие. УК-9, ПКН-4
5. Трудовая деятельность как условие развития профессионала. УК-9, ПКН-4
6. Образ профессионального успеха как регулятор жизненных выборов. УК-9, ПКН-4
7. Проблема самореализации в труде. УК-9, ПКН-4
8. Лидерство как феномен современных организаций. УК-9, ПКН-4
9. Личность и карьера. УК-9, ПКН-4
10. Понятие кризисов профессионального развития. Профессиональные кризисы менеджеров. УК-9, ПКН-4
11. Понятие лидерства. Лидер и руководитель. УК-9, ПКН-4
12. Харизматическая концепция лидерства. УК-9, ПКН-4
13. Ситуационные теории лидерства. Их практическая роль в повышении эффективности организации. УК-9, ПКН-4
14. Поведенческие теории лидерства. УК-9, ПКН-4
15. Современные теории лидерства. УК-9, ПКН-4
16. Имидж лидера. УК-9, ПКН-4
17. Личные качества лидеров. Лидерская одаренность: понятие, исследования. УК-9, ПКН-4
18. Лидерство в управлении организационными изменениями. УК-9, ПКН-4
19. Модели и стили лидерского поведения. УК-9, ПКН-4
20. Организационная культура, лидерство и управляемость компании. УК-9, ПКН-4
21. Подходы к определению эффективного лидерства. Основы личной эффективности лидера. УК-9, ПКН-4
22. Типы лидеров и руководителей. УК-9, ПКН-4
23. Стили лидерства. УК-9, ПКН-4
24. Механизмы влияния лидера и руководителя. УК-9, ПКН-4
25. Роль лидера в разрешении конфликтов в организации. УК-9, ПКН-4
26. Роль лидера в обеспечении этичности организации. УК-9, ПКН-4

27. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. УК-9, ПКН-4
28. Проблема деструктивного руководства. УК-9, ПКН-4
29. Инновационное лидерство. УК-9, ПКН-4
30. Проблема формирования личности лидера, подходы к ее решению. УК-9, ПКН-4

**Примеры тестовых заданий
(с указанием проверяемых компетенций)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с компетенциями / индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом и презентации результатов работы.	1. Выберите правильный ответ. 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 2. Выберите правильный ответ. Перечислите навыки ситуационного лидера. a) Диагностика, гибкость и партнерство b) Делегирование, поддержка и указание c) Наставничество, диагностика и поддержка d) Партнерство, делегирование и гибкость 3. Выберите правильный ответ. 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
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	1. Выберите правильный ответ. 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 2. Выберите правильный ответ. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется: a) манипуляцией; б) суггестией; в) гипнозом. 3. Выберите правильный ответ. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия? a) Сговорчивость б) Сотрудничество c) Уклонение d) Компромисс
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач профессиональной деятельности.	1. Выберите правильный ответ. 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 б) Индивидуализированное лидерство c) Авторитарное лидерство d) Ситуационное лидерство 2. Выберите правильный ответ. 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 3. Вставьте термин. Терпимость к чужому образу жизни, мыслей, поведения, ценностей и т.п. — _____.
ПКН-4	Владение основными теориями	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с	1. Выберите правильный ответ. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей

	управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	является ... a) личный экономический интерес b) производительность труда c) неденежное вознаграждение d) благоприятные условия труда 2. Выберите правильный ответ. 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
		2. Применяет знания места и роли управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	1. Выберите правильный ответ. 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 МГУ имени М.В. Ломоносова Рабочая программа дисциплины «Лидерство» c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки 2. Выберите правильный ответ. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это a) Рабочая группа

			б) Общество с) Команда д) Коллектив 3. Установите соответствие. Соотнесите термин и его определение. 1) антагонизм; 2) конгруэнтность; 3) конформизм; 4) ригидность. А) адекватная реакция личности на конфликтную ситуацию; Б) пассивное принятие чужой точки зрения; В) непримиримое противоречие; Г) отсутствие гибкости в поведении.
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	1. Установите соответствие. Соотнесите научные подходы и их характеристики 1. Системный 2. Процессный 3. Ситуационный а) Организация рассматривается в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром; б) Решения принимаются в зависимости от конкретной ситуацией; в) Управление рассматривается как взаимосвязанные действия. 2. Выберите правильный ответ. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли: а) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор б) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор с) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер д) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

Примеры практико-ориентированных заданий (с указанием проверяемых компетенций)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с компетенциями / индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе,	1. Понимает эффективность использования	1. Проанализируйте ситуацию. Найдите ошибку руководителя. Вышестоящая организация

	социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом и презентации результатов работы.	требует представления отчета, в котором используются материалы четырех отделов. Руководитель назначает начальника одного из этих отделов ответственным за подготовку отчета к определенному сроку. Остальные начальники должны сдать ему свои материалы. Все они, кроме одного, вовремя сдали свои материалы. Ответственный неоднократно напоминал нарушителю, но безуспешно. «Выйти» на руководителя не удалось – тот был в командировке. В результате работа сорвана. Руководитель наказывает ответственного, невзирая на объяснение причин. 2. Проанализируйте ситуацию. Новоиспеченный молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях. Та работа создала о В. мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике. Однако новая их совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, которую становилось все труднее скрывать. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности.
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	1. Проанализируйте ситуацию. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что

			та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в ее работе. По поводу корректности замечаний, спорящие во мнениях разошлись: обиженная настаивала, что другая ее унижает, а та: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!» 2. Прокомментируйте высказывание. Люди спрашивают, какая разница между лидером и боссом. Лидер работает в открытую, босс — в закрытую. Лидер ведет, босс погоняет (Т. Рузвельт)
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач профессиональной деятельности.	1. Прокомментируйте высказывание. Выдающиеся лидеры уходят с дороги, чтобы повысить самооценку своего персонала. Если люди верят в себя, это потрясающе, что они могут достичь (Т. Блэр). 2. Прокомментируйте высказывание. Никогда не указывайте людям, как им действовать. Скажите им, что сделать, и они удивят вас своей изобретательностью (Д. Патон)
ПКН-4	Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	1. Прокомментируйте высказывание. Показатель качества управления – обычные люди, делающие необычные вещи (П. Друкер). 2. Прокомментируйте высказывание. Действительно хороший менеджер заботится не столько о своей карьере, сколько о карьере людей, которые работают для него.
		2. Применяет знания места и роли управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими	1. Проанализируйте ситуацию. Мастер вызвал рабочего и стал его отчитывать за опоздание. Рабочий ссылаясь на плохую работу транспорта, так как был гололед. Мастер не принял объяснений и «высек» нарушителя. Назавтра нужно было остаться на

		задачами организации.	сверхурочную работу, но работник мастеру в этой просьбе «из принципа» отказал. В результате работа была сорвана. 2. Прокомментируйте высказывание. Задача лидера состоит в том, чтобы вдохновлять и мотивировать людей, помогая им реализовать свой потенциал полностью (Д. Моррисон)
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	1. Проанализируйте ситуацию. Одна из работниц постоянно опаздывает на работу, может и уйти раньше. Но она отличный специалист, работу выполняет всегда в срок и лучше всех, за что неоднократно поощрялась. При очередном ее опоздании был издан приказ о наказании. Это вызвало бурную реакцию. Работница сгоряча подала заявление об увольнении, а затем и ушла в конкурирующую организацию, унеся с собой много ценной для конкурентов информации. 2. Проанализируйте ситуацию. Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. 1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

			2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера: - Уволить несогласного лидера; - Проигнорировать его мнение; - Привлечь на свою сторону; - Прочее (обосновать).
--	--	--	--

Процедура проведения зачета и пример билета к зачету

Зачет по дисциплине «Управление личностным ростом и лидерство» проводится в устной форме. На зачете студенту предлагается билет, включающий один теоретический вопрос, три тестовых задания и одно практико-ориентированное задание. На подготовку к ответу отводится 30 минут.

Пример билета к зачету

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (Финансовый университет) Орловский филиал	
Кафедра	Математика, информатика и общегуманитарные дисциплины
Дисциплина	Управление личностным ростом и лидерство
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Финансовый менеджмент
Форма обучения	очная
Семестр	4

БИЛЕТ № __

I. Теоретический вопрос (21 балл).

Личностный рост как актуализация человеческого потенциала. Векторы личностного роста.

II. Тестовые задания (12 баллов).

1. Выберите правильный ответ.

Перечислите навыки ситуационного лидера.

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

2. Выберите правильный ответ.

Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это

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

3. Установите правильную последовательность уровней теории потребностей А. Маслоу.

1. Физиологические.
2. Безопасность и защищенность.
3. Социальные.
4. Потребность в уважении.
5. Потребность самовыражения.

III. Практико-ориентированное задание (27 баллов).

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- Уволить несогласного лидера;
- Проигнорировать его мнение;
- Привлечь на свою сторону;
- Прочее (обосновать).

Подготовил: _____ ФИО

На основе перечня теоретических вопросов, тестов и практико-ориентированных заданий, утвержденного на заседании кафедры, протокол № ____ от _____ (дата)

Утверждаю:

Зав. кафедрой _____ ФИО «__» _____ 20__ г.

Критерии оценивания

Оценка знаний по 100-балльной шкале проводится в соответствии с нормативными документами Финуниверситета. Основные требования к результатам освоения дисциплины изложены в таблице.

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка	Баллы (рейтинговая оценка)
Глубокое усвоение всего материала рабочей программы, логически стройное его изложение, умение применить теоретические знания на практике, выполнение текущей работы в семестре.	зачтено	86-100 ¹
Твердые знания материала рабочей программы, грамотное его изложение, допустимы некоторые неточности в ответе на вопросы, правильное применение теоретических положений на практике, выполнение текущей работы в семестре.	зачтено	70-85

¹ Указывается общее количество баллов по итогам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Знание только базового материала курса, допустимы неточности в ответе на вопросы, недостаточно правильные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении теоретического материала, затруднения при применении знаний на практике, выполнение текущей работы в семестре.	<i>зачтено</i>	50-69
Незнание значительной части материала рабочей программы, неумение сформулировать правильные ответы на вопросы билета, невыполнение практико-ориентированного задания.	<i>не зачтено</i>	0-49

Конкретное содержание знаний и умений, которые формируются в ходе освоения дисциплины, представлено в разделе 2.

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов

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

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

а) основная:

1. Бирман, Л.А. Лидерство: учебник. – М.: КноРус, 2017. – 197 с. // [Электронный ресурс] ЭБС «Book.ru»: <https://www.book.ru>
2. Москвитин, Г.И. Личная эффективность менеджера: монография / Москвитин Г.И. – М.: Русайнс, 2017. – 141 с. // [Электронный ресурс] ЭБС «Book.ru»: <https://www.book.ru>

б) дополнительная:

3. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 198 с. [Электронный ресурс] ЭБС znanium.com: <https://znanium.com>
4. Гагарин А.В. Развитие профессионализма: новые подходы в интегративных исследованиях личности: монография / Гагарин А.В., Бехтер А.А., Деркач А.А. – М.: Русайнс, 2019. – 237 с. [Электронный ресурс] ЭБС «Book.ru»: <https://www.book.ru>
5. Лидерство. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 224 с. [Электронный ресурс] ЭБС znanium.com: <https://znanium.com>
6. Мейер Р., Майерс Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей. – М.: Дело, 2018. – 392 с. [Электронный ресурс] ЭБС znanium.com: <https://znanium.com>

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

1. Информационно-образовательный портал Финансового университета. – URL: <http://portal.fa.ru> (доступ по логину и паролю).
2. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – URL: <http://window.edu.ru> (доступ свободный).
3. Электронно-библиотечная система (ЭБС). – URL: <http://portal.fa.ru> (доступ через Информационно-образовательный портал Финансового университета)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Цель методических рекомендаций – обеспечить студенту бакалавриата (далее – студенту) оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

10.1. Методические рекомендации по изучению дисциплины

Студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (далее – РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися в учебно-методическом кабинете филиала и на кафедре.

Студентам следует:

- ознакомиться с рабочей программой дисциплины «Управление личностным ростом и лидерство»;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал соответствующей темы занятия;
- особое внимание уделить подготовке тем из раздела «Самостоятельная работа».

10.1.1. Методические рекомендации при подготовке к семинарским занятиям

Семинарские занятия позволяют углубленно изучить теоретический курс по данной дисциплине.

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. При этом студент может обращаться к подготовленным к занятию

записям, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы, факты и наблюдения современной жизни и т.д. Возможно использование персональных компьютеров, планшетов для более рациональной организации аудиторного времени.

При возникновении вопросов студент может задать соответствующие вопросы преподавателю непосредственно на консультациях, которые проводятся еженедельно в присутственные дни преподавателя.

При пропуске семинарских занятий по конкретной теме для восполнения пробела студент в установленное преподавателем время (обычно в ходе консультации) должен отчитаться по пропущенной теме в соответствии с выданным индивидуальным заданием.

10.2. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа – один из важных видов письменного контроля учебной деятельности, который позволяет предъявлять ко всем студентам одинаковые требования, повышает объективность оценки результатов обучения и дает возможность в наиболее короткий срок одновременно проверить усвоение учебного материала всеми студентами группы. Помимо функции контроля, данный вид работы способствует расширению знаний по определенному разделу или направлению дисциплины «Управление личностным ростом и лидерство».

В рамках освоения дисциплины студентам предлагается выполнить контрольную работу, которая включает в себя два задания:

1. Первое задание предполагает логическое осмысление информации, конкретизацию и оценочные суждения и заключается в развернутом описании определенного вопроса, изучаемого в рамках курса.
2. Второе задание предполагает практическое применение изучаемого материала.

Методика выполнения контрольной работы.

Выполнение контрольной работы представляет собой определенную последовательность логически связанных действий, нарушение которой существенно снижает результативность работы. Можно выделить основные этапы выполнения контрольной работы:

1. Уяснение содержания темы и целевых установок. На основе этого можно наметить главные вопросы, подлежащие рассмотрению, и их краткое содержание.
2. Составление календарного плана, который предусматривает: сроки подбора и изучения литературы, составление плана контрольной работы, написание каждого раздела темы, редактирование, оформление, предоставление работы, доработку контрольной работы в целях устранения отмеченных недостатков и окончательное оформление.

3. Подбор литературы по теме. При подборе литературы целесообразно руководствоваться следующими критериями: а) полнота охвата материала по теме. Не следует ограничиваться одним или двумя источниками; б) научный уровень издания. При выборе литературы следует отдавать предпочтение научным изданиям или учебным пособиям для вузов и избегать обращения к популярным и научно-популярным брошюрам (указание на тип издания содержится в аннотации); в) новизна материала. Как правило, при наличии выбора следует использовать более поздние по времени издания.

4. Предварительное изучение литературы и составление плана.

5. Составление черновика контрольной работы. Из отобранных источников извлекаются сведения, цитаты, идеи, которые автор предполагает включить в текст работы. Обязательно указывается библиографическое описание литературы. Рекомендуются описание литературы производить в процессе ее отбора, чтобы избежать повторного обращения к источнику.

6. Работа над текстом.

7. Оформление библиографических ссылок и списка литературы осуществляется в соответствии со стандартами, принятыми в научных изданиях.

Примерная тематика контрольных работ представлена в п. 6.2. С тематикой контрольных работ и порядком распределения вариантов можно ознакомиться в **Методических указаниях по выполнению контрольной работы**, которые вместе с другими учебно-методическими материалами можно получить в электронном виде в учебно-методическом кабинете филиала. Перечень доступных учебно-методических материалов представлен в таблице.

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала
Методические материалы для изучения дисциплины	2019	Учебно-методический кабинет филиала, папка «Для студента»
Методические указания по выполнению контрольной работы и тематика контрольных работ	2019	Учебно-методический кабинет филиала, папка «Для студента»
Методические материалы для подготовки к промежуточной аттестации	2019	Учебно-методический кабинет филиала, папка «Для студента»

10.3. Методические рекомендации по работе с литературой

Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание контрольной работы, доклада и т.п.) начинается с изучения соответствующей литературы.

Рекомендации студенту:

- выбранную монографию или статью целесообразно внимательно просмотреть. В книгах следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие. Целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения.

Такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие – прочитать быстро;

- при работе с литературными источниками целесообразно выделять важную информацию;

- можно выделить следующие виды записей при работе с литературой:

Конспект – краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью.

Цитата – точное воспроизведение текста. Заключается в кавычки. Точно указывается страница источника.

Тезисы – концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.

Аннотация – очень краткое изложение содержания прочитанной работы.

Резюме – наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Записи в той или иной форме не только способствуют пониманию и усвоению изучаемого материала, но и помогают вырабатывать навыки явного изложения в письменной форме тех или иных теоретических вопросов.

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Office

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – URL: <http://www.consultant.ru/>

2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ». – URL: <http://www.garant.ru>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используется.

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

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, выполнения курсовых групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, предназначенными для представления учебной информации обучающимся.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»;
- обеспечивающих доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Практические занятия по дисциплине проводятся в оборудованных компьютерных классах.

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