

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.10.2024 13:19:11
Уникальный программный ключ:
d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb7dddb840af0

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«Пермская государственная фармацевтическая академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

Протокол от «18» июня 2024 г. № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Командообразование и лидерство

(индекс, наименование дисциплины), в соответствии с учебным планом)

Б1.В.08 КиЛ

(индекс, краткое наименование дисциплины)

19.03.01 Биотехнология

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Фармацевтическая биотехнология

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

Пермь, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Береснева Е.Н.

И.о. заведующего кафедрой канд. филос. наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Нассонов М.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОПОП.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	15
6. Учебная литература для обучающихся по дисциплине	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДУК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	На уровне знаний: - Знает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели На уровне умений: - Умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
		ИДУК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия	На уровне знаний: - Знает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия На уровне умений: - Умеет учитывать особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия
		ИДУК-3.3	Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в	На уровне знаний: - Знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия На уровне умений: - Умеет оценивать возможные последствия личных действий в

		коллективе фармацевтического предприятия	социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия
	ИДУК-3.4	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели	На уровне знаний: -Знает инструменты обмена информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели На уровне умений: - Умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели
	ИДУК-3.5	Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	На уровне знаний: -Знает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат На уровне умений: - Умеет применять нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.08 Командообразование и лидерство изучается на 2 курсе в 4 семестре. Данная дисциплина относится к дисциплинам вариативной части ОПОП. Общая трудоемкость составляет 108 ч/ 3 з. е.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование Разделов, тем	Объем дисциплины, ч			Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего, часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛЗ	ПЗ		
<i>Очная форма обучения</i>							
<i>Семестр № 4</i>							
Тема 1.	Понятие лидерства. Теории, типы и функции лидерства.	14	4	-	4	6	О*
Тема 2.	Социально - психологический портрет лидера.	12	4	-	2	6	О*
Тема 3.	Инструменты эффективного лидерства.	14	4	-	4	6	О*
Тема 4.	Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды.	14	4	-	4	6	О*, Т*
Тема 5.	Групповая динамика. Групповые роли.	14	2	-	4	8	О*
Тема 6.	Формирование эффективных команд.	14	2	-	6	6	О*
Тема 7.	Управление группой.	12	2	-	4	6	О*
Тема 8.	Проблемы управления коллективом.	14	2	-	6	6	О*, Д*
Промежуточная аттестация							3
Всего:		108	24	-	34	50	

Примечание: О – опрос, Т – тест, Д – доклад, З – зачет.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие лидерства. Теории, типы и функции лидерства. Лидерство как социальное и психологическое явление. История изучения лидерства. Основные теории лидерства: теория черт, ситуативная теория, теория последователей, комбинированные теории. Типы и стили лидерства. Функции лидера и его ответственность.

Тема 2. Социально-психологический портрет лидера. Лидерство как внутренне состояние, поведенческая модель, социальный образ (имидж). Универсальные и вариативные психологические качества лидера. Личная эффективность. Поведение лидера. Особенности вербальных и невербальных проявлений лидера. Имидж лидера, репутация и престиж. Индивидуальный стиль лидерства. Индивидуальность как ценность.

Тема 3. Инструменты эффективного лидерства. Ключевые навыки высокоэффективных людей. Тайм-менеджмент и целеполагание. Коммуникация: умение слушать и умение говорить. Принятие решений. Ответственность. Делегирование. Мотивирование и стимулирование. Контроль и оценка, искусство обратной связи.

Тема 4. Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. Социометрическая структура группы. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.

Тема 5. Групповая динамика. Групповые роли. Группа как динамическое образование. Этапы развития группы. Команда как этап группового развития. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.

Тема 6. Формирование эффективных команд. Параметры образования команды. Влияние внешних факторов на эффективность команды. Проектирование основной структуры команды: три вида взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива. Метод психологических доминант Неда Херрманна. Координация работы коллектива.

Тема 7. Управление группой. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста. Социально-психологические методы руководства коллективом.

Тема 8. Проблемы управления коллективом. Три типа установки на восприятие человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтами. Этапы разрешения конфликтов. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Саморегуляция. Эффективность работы группы.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и материалы текущего контроля

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.08 Командообразование и лидерство используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, доклад, тест.

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Примеры типовых заданий.

Опрос по теме 1. «Понятие лидерства. Теории, типы и функции лидерства»:

1. Что такое лидерство?
2. В чем отличие социологического и психологического понимания лидерства?
3. В чем состоят трудности описания природы лидерства?
4. Каковы основные теории лидерства? В чем состоят их отличия?
5. В чем суть ситуативных теорий лидерства?
6. Каковы основные типы лидерства?
7. Что такое стиль лидерства?
8. Каковы функции лидерства?
9. Чем отличается лидер от менеджера?
10. В чем отличие лидерства от руководства?
11. В чем суть теории ожидания-взаимодействия?
12. В чем суть мотивационной теории лидерства?
13. Чем отличается неформальный лидер от формального?
14. Назовите 5 основных уровней человеческих потребностей-мотиваций (А. Маслоу).
15. Назовите два основных вида управления.

Опрос по теме 2. «Социально-психологический портрет лидера»:

1. В чем состоит трехмерный подход к описанию лидерства?
2. Каковы основные личностные качества лидера?

3. В чем особенности поведения лидера?
4. Что такое имидж?
5. Каков имидж лидера?
6. Почему индивидуальность является ключевой ценностью лидера?
7. Какие проблемы могут возникнуть в управления коллективом?
8. Какую роль среди личностных качеств лидера играют ценности? Аргументируйте ответ
9. Что такое эмпатия? Почему она важна для лидера?
10. В чем отличие лидера от администратора?
11. Каким образом лидер может завоевать авторитет коллектива?
12. Какими качествами должен обладать лидер для того, чтобы создавать благоприятный психологический климат в коллективе?
13. Можно ли научиться быть лидером, или это качество изначально должно быть у человека?
14. Что такое репутация?
15. Какие невербальные проявления неприемлемы для лидера?

Тест по теме 4. «Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды»:

Вариант 1.

1. Социальная роль — это:

- а) нормативное поведение индивида, контролируемое группой
- б) поведение человека в группе
- в) продукт жизнедеятельности группы
- г) явление, обеспечивающее функционирование группы
- д) все утверждения верны

1. Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда:

- а) объясняет этапы формирования группы
- б) объясняет механизм избрания и смены лидера группы
- в) объясняет трудности группового развития
- г) все варианты верны

2. Теория ценностного обмена Д. Хоумэнса:

- а) видит групповые конфликты следствием неавторитетного лидера
- б) делит группу на властных и подчиняющихся индивидов
- в) видит причины распада групп в отсутствии должного вознаграждения
- г) все варианты верны

3. Социальный статус:

- а) характеризует человека с положительной стороны
- б) является показателем авторитетности индивида в группе
- в) свидетельствует об отсутствии у человека каких-либо обязательств
- г) передается по наследству
- д) все варианты верны

4. Референтная группа:

- а) существует в сознании личности
- б) существует в реальности как сообщество ее членов
- в) регулирует поведение личности в условиях социальной среды
- г) все варианты верны

5. Минимальный и максимальный размер малой группы:

- а) от одного до 50 человек
- б) от двух до 30 человек

- в) от трех до 9 человек
 - г) от пяти до 150 человек
6. Команда — это группа:
- а) людей, чья деятельность социально ориентирована
 - б) референтных людей
 - в) людей с взаимозаменяемыми умениями и способностями
 - г) все варианты верны
7. Благоприятный социально-психологический климат — это:
- а) удовлетворенность членов группы межличностным общением
 - б) положительный настрой членов группы
 - в) позитивный эмоциональный фон в группе
 - г) все варианты верны
8. Автором каких направлений в психологии стал Я. Морено?
- а) гуманистического направления
 - б) психотехники
 - в) групповой психотерапии
 - г) все варианты верны
9. Социометрия изучает:
- а) единство взглядов членов группы
 - б) единство потребностей
 - в) симпатии членов группы в адрес друг друга
 - г) все варианты верны
10. Переменные, которые можно получить по данным социометрии:
- а) лидерство в группе
 - б) социально-психологический климат
 - в) сплоченность
 - г) статусно-ролевая структура
 - д) все варианты верны
12. Теория черт лидерства называется:
- а) теорией способного человека
 - б) теорией выдающегося человека
 - в) теорией харизматического человека
 - г) все варианты верны
13. Поведение участников несправедливого обмена по Д. Хоумэнсу:
- а) человек добивается справедливости от руководителя
 - б) человек уходит из группы
 - в) снижает усилия и приводит их в соответствие с вознаграждением
 - г) все варианты верны

Вариант 2

1. Демократический стиль управления людьми проявляется в:
- а) коллегиальном обсуждении корпоративных вопросов
 - б) предоставлении полной свободы сотрудникам
 - в) безоговорочном выполнении заданий руководства
 - г) централизации власти в руках одного человека
2. Групповая территориальность проявляется, когда:
- а) происходит борьба за ресурсы

- б) идет контроль за большей территорией, чем территория личности
 - в) идет защита границ территории
 - г) идет борьба за источники существования
 - д) все варианты верны
3. Референтная группа:
- а) побуждает поведение человека
 - б) мотивирует поведение человека
 - в) регулирует поведение человека
 - г) все варианты верны
4. Отрицательные моменты сплоченности группы:
- а) группа быстро добивается успеха
 - б) члены группы не удовлетворены межличностными отношениями
 - в) группа считает себя успешной и не развивается
 - г) все варианты верны
5. Феномен социальной фасилитации проявляется:
- а) в активности индивида в присутствии других лиц
 - б) во влиянии на самочувствие человека природного климата
 - в) во влиянии на самочувствие человека размера поощрения
 - г) все варианты верны
6. Феномен огруппления мышления проявляется в:
- а) стремлении к единомыслию членов группы
 - б) снижении способности к анализу реальных событий
 - в) снижении моральных требований к членам группы
 - г) все варианты верны
7. Феномен выученной беспомощности проявляется в:
- а) пассивности индивида при поддержке со стороны членов группы
 - б) отказе от пассивности в ситуации давления группы
 - в) пассивности индивида в ситуации внешних помех
 - г) все варианты верны
8. Явления, приводящие к межличностной аттракции в группе:
- а) частота взаимодействия индивидов
 - б) демократический стиль руководства группой
 - в) угроза течению группового процесса
 - г) все варианты верны
9. В теории трансакции Эрика Берна роль «взрослый»:
- а) признается конфликтной
 - б) признается самой неконфликтной
 - в) признается индифферентной
 - г) все варианты верны
10. Самая неконфликтная «пристройка» по А. В. Добровичу:
- а) пристройка «сверху»
 - б) пристройка «снизу»
 - в) пристройка «невмешательства»
 - г) пристройка «рядом»
11. Что такое социальная перцепция?
- а) восприятие и понимание другого человека

- б) восприятие и понимание себя
- в) восприятие социальной ситуации развития индивида
- г) все варианты верны

12. Факторы, которые мешают объективной социальной перцепции:

- а) установки других людей
- б) социальная ситуация межличностного контакта
- в) самоподача человека
- г) все варианты верны

13. На каком уровне происходит интерактивная сторона общения?

- а) на вербальном уровне
- б) на невербальном
- в) на логическом уровне
- г) все варианты верны

Тема 8. Проблемы управления коллективом.

Темы докладов:

1. Установки на восприятие человека
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Таймменеджмент в структуре деятельности руководителя.
4. Эффективное целеполагание в работе руководителя.
5. Разрешение конфликтов в работе группы.
6. Особенности конструктивного конфликта.
7. Саморегуляция в деятельности руководителя и управлении командой.
8. Межличностная коммуникация.
9. Развитие персонала: система, задачи, методы.
10. Типология конфликтов в организации.

4.1.3. Шкала оценивания для текущего контроля.

За участие в опросе и за выступление с докладом ставится:

- оценка «отлично», если обучающийся ориентируется в теме, освоил терминологию и использует ее при ответе/докладе, отвечает на дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо», если обучающийся ориентируется в теме, освоил терминологию и использует ее при ответе/докладе;
- оценка «удовлетворительно», если обучающийся ориентируется в теме, частично освоил терминологию и не использует ее при ответе/докладе;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся плохо ориентируется в теме, недостаточно освоил терминологию и не использует ее при ответе/докладе.

Тест:

- «отлично» - обучающийся ответил правильно более чем на 90% тестовых заданий;
- «хорошо» - обучающийся ответил правильно на 75-89% тестовых заданий;
- «удовлетворительно» - обучающийся ответил правильно на 60-74% тестовых заданий;
- «неудовлетворительно» - обучающийся ответил правильно менее чем на 59% тестовых заданий.

4.2. Формы и материалы промежуточной аттестации

4.2.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета: собеседование по вопросам.

4.2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Перечень вопросов к зачету:

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Таймменеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства.
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
13. Социометрическая структура группы.
14. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
15. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
16. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п.
17. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
18. Лидерство как функция группы.
19. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
20. Методы и технологии управления группой: коучинг.
21. Методы и технологии управления группой: медиация.
22. Формирование эффективных команд: параметры образования, проектирование структуры. Подходы к формированию команд. Черты эффективной команды.
23. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
24. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.

4.2.3. Шкала оценивания зачета в устной форме.

- «зачтено» - обучающийся ориентируется в теме, освоил терминологию и использует ее при ответе на поставленный вопрос; отвечает на дополнительные вопросы.

- «не зачтено» - обучающийся плохо ориентируется в теме, не освоил терминологию и не использует ее при ответе на поставленный вопрос, либо затрудняется с ответом.

4.3. Соответствие оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине формируемым компетенциям

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Оценочные средства промежуточной аттестации	
		Опрос	
УК-3	ИДУК-3.1	+	
	ИДУК-3.2	+	
	ИДУК-3.3	+	
	ИДУК-3.4	+	
	ИДУК-3.5	+	

4.4. Критерии оценки сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации по дисциплине

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Структурные элементы оценочных средств	Критерии оценки сформированности компетенции	
			Не сформирована	Сформирована
УК-3	ИДУК-3.1	Опрос	- не знает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели - не умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	- Знает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели - Умеет определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
	ИДУК-3.2	Опрос	- не знает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия - не умеет учитывать особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия	- Знает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия - Умеет учитывать особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия
	ИДУК-3.3	Опрос	- не знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с	- Знает возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Структурные элементы оценочных средств	Критерии оценки сформированности компетенции	
			Не сформирована	Сформирована
			<p>учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия</p> <p>- не умеет оценивать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия</p>	<p>учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия</p> <p>- Умеет оценивать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия</p>
	ИДУК-3.4	Опрос	<p>- не знает инструменты обмена информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели</p> <p>- не умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели</p>	<p>-Знает инструменты обмена информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели</p> <p>- Умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели</p>
	ИДУК-3.5	Опрос	-не знает нормы и установленные правила командной работы; несет	-Знает нормы и установленные правила командной работы; несет

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Структурные элементы оценочных средств	Критерии оценки сформированности компетенции	
			Не сформирована	Сформирована
			личную ответственность за результат - не умеет применять нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	личную ответственность за результат - Умеет применять нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

Компетенция считается сформированной на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой, если по итогам применения оценочных средств промежуточной аттестации или их отдельных элементов результаты, демонстрируемые обучающимся, отвечают критерию сформированности компетенции.

Если по итогам проведенной промежуточной аттестации хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции), обучающемуся выставляется «неудовлетворительно».

5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а также совершенствование практических навыков применения полученных знаний и умений. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

2. Методические рекомендации по выполнению докладов

Цель выполнения доклада: закрепление теоретических знаний и умение применять полученные теоретические знания при решении конкретных практических заданий;

Требования к содержанию доклада:

- творческий, самостоятельный подход к изложению материала, умение выразить свое мнение по исследуемому вопросу;
- недопустимость механического переписывания материала учебника или лекций;
- подтверждение теоретических выводов практическим или статистическим материалом;
- цитирование первоисточников с ссылками на номер работы, указанный в списке используемой литературы, и страницу; наличие иллюстраций и таблиц;

Выполнению доклада должно предшествовать самостоятельное изучение обучающимся рекомендованной литературы и других источников информации, обозначенных в списке. По ходу

их изучения делаются выписки цитат, составляются иллюстрации и таблицы.

Ответы на теоретические вопросы должны отражать необходимую и достаточную компетенцию обучающегося, содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов, быть логически выстроены.

Решения практических заданий должны сопровождаться краткими, но исчерпывающими пояснениями (аргументами).

При выборе тем докладов обучающиеся могут ориентироваться на предлагаемый примерный перечень тем докладов.

При написании работы необходимо пользоваться следующей схемой:

1. Определение цели ее написания в соответствии с выбранной темой.
2. Составление плана.
3. Выделение основных идей и положений, выводов, доказательств и аргументов при изучении используемой литературы с целью определения основного направления доклада.
4. Оформление.

Примерная структура доклада.

1. План (оглавление) с указанием страниц, глав, разделов.
2. Введение (обоснование выбора темы, краткий анализ, использование источника).
3. Основная часть (изложение материала доклада).
4. Заключение (выводы и обобщения, практическое значение доклада).
5. Список использованной литературы (библиография).
6. Приложения.

Список использованной литературы оформляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов (названий, если это сборник) с указанием места издательства и года издания.

Во вступительной части четко и коротко обосновываются выбор темы, актуальность проблемы, дается обзор использованной литературы и источников, ставятся цели написания доклада.

В основной части доклада излагается содержание проблемы. Оно обычно разбивается на две – три главы. Не следует пытаться осветить множество вопросов. Это может привести к поверхностному освещению материала. Необходимо стремиться к логической стройности изложения содержания. Весь доклад должен представлять единую цепь доказательств, аргументов, раскрывающих основную тему, ее различные аспекты.

В заключении следует изложить выводы, к которым автор пришел в результате изучения проблемы, а также раскрыть практическое значение проделанной работы.

Доклад должен быть правильно оформлен (пронумерованы страницы, сокращение слов не допускается, текст должен быть разделен на логические части – абзацы, обязательные сноски). Работу не следует перегружать цитатами, цифрами, таблицами.

6. Учебная литература для обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Антонова Н.В., Психология управления: учеб. пособие / Антонова Н.В. - М.: ИД Высшей школы экономики, 2010. - 1000 с. - ISBN 978-5-7598-0772-8 - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785759807728.html>.
2. Живица О.В., Лидерство / Живица О.В. - М.: Университет «Синергия», 2017. - 192 с. (Серия «Легкий учебник») - ISBN 978-5-4257-0216-6 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html>.

3. Жуков Ю.М., Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 320 с. - ISBN 978-5-7567-0510-2 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>.

6.2 Дополнительная литература

1. Захарова Л.Н., Психология управления : учеб. пособие / Л.Н. Захарова - М.: Логос, 2017. - 376 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-499-5 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>.

3. Измайлова М.А., Деловое общение / Измайлова М.А. - М.: Дашков и К, 2011. - 252 с. - ISBN 978-5-394-01269-3 - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394012693.html>.

4. Кови С., Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; Пер. с англ. - 7-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-5052-1 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961450521.html>.

5. Кузнецов И.Н., Деловое общение / Кузнецов И.Н. - М.: Дашков и К, 2013. - 528 с. - ISBN 978-5-394-01739-1 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017391.html>.

6. Лидерство - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 224 с. - ISBN 978-5-9614-5583-0 - Текст: электронный//ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961455830.html>.

7. Милорадова Н.Г., Психология управления в условиях стабильной неопределенности: учеб. пособие. / Милорадова Н.Г. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013. - 233 с. - ISBN 978-5-9765-1722-6 - Текст: электронный//ЭБС«Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517226.html>.

8. Мунин А.Н., Деловое общение: курс лекций / А.Н. Мунин. - 3-е изд. - М.: ФЛИНТА, 2016. - 376 с. - ISBN 978-5-9765-0125-6 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976501256.html>.

9. Никитин А.С., Формирование и развитие региональных управленческих команд в субъектах Российской Федерации / А.С. Никитин - М.: Дело, 2017. - 234 с. - ISBN 978-5-7749-1296-4 - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента»: [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774912964.html>.

10. Яковлева Н.Ф., Деловое общение: учеб. пособие. / Яковлева Н.Ф. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2014. - 269 с. - ISBN 978-5-9765-1898-8 - Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976518988.html>.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Специальные помещения, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Нетбук LenovoIdealPad S10, многофункциональное печатающее устройство (лазерное) Pantum M6607NW, мультимедийный проектор Epson EMP-S3, тумба под аппаратуру.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ /ПРАКТИКИ

Б1.В.08 Командообразование и лидерство

Код и наименование направления подготовки, профиля: 19.03.01 Биотехнология. Фармацевтическая биотехнология.

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр.

Форма обучения: очная.

Формируемые компетенции:

УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3.1 – определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе коллектива фармацевтического предприятия, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной

УК-3.2 – при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников коллектива фармацевтического предприятия

УК-3.3 – анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строит продуктивное взаимодействие в коллективе фармацевтического предприятия

УК-3.4 – осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами коллектива фармацевтического предприятия; оценивает идеи других членов коллектива для достижения поставленной цели

УК-3.5 – соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

Объем и место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина Б1.В.08 Командообразование и лидерство изучается на 2 курсе в 4 семестре. Данная дисциплина относится к дисциплинам вариативной части ОПОП. Общая трудоемкость составляет 108 ч/ 2 з. е.

Содержание дисциплины:

Тема 1. Понятие лидерства. Теории, типы и функции лидерства. Тема 2. Социально-психологический портрет лидера. Тема 3. Инструменты эффективного лидерства. Тема 4. Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды. Тема 5. Групповая динамика. Групповые роли. Тема 6. Формирование эффективных команд. Тема 7. Управление группой. Тема 8. Проблемы управления коллективом.

Форма промежуточной аттестации: зачет.