

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.09.2023 10:03:07 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88 **САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Лидерство и управление командой рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

зачеты 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 2 (1.2) | | Итого | |
|---|---------|-------|-------|-------|
| | уп | рп | уп | рп |
| Неделя | 17 1/6 | | | |
| Вид занятий | уп | рп | уп | рп |
| Лекции | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Практические | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Конт. ч. на аттест. | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
| В том числе инт. | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Итого ауд. | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Контактная работа | 54,25 | 54,25 | 54,25 | 54,25 |
| Сам. работа | 53,75 | 53,75 | 53,75 | 53,75 |
| Итого | 108 | 108 | 108 | 108 |

Программу составил(и):

к.ф.н., доцент, Шабалина А.Н.

Рабочая программа дисциплины

Лидерство и управление командой

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-4-УПб.plm.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой Кремнёв А.А.

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|---|---|
| 1.1 | Цель дисциплины - способствовать формированию у студентов системного подхода к освоению научных знаний и приобретению практических навыков работы с командой; создать методологические предпосылки, раскрывающие отдельные направления работы менеджера |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.В.ДВ.04.01 |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике | |
| Знать: | |
| роль социализации, профориентации и профессионализации персонала психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации | |
| Уметь: | |
| анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования | |
| Владеть: | |
| навыками социализации для успешной профессиональной социализации готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала | |
| ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания | |
| Знать: | |
| тенденции развития самоуправления в системе организационного поведения симптомы профессионального выгорания отечественный и зарубежный опыт в области развития психофизиологии профессиональной деятельности в контексте решения проблем самоуправления и самостоятельного обучения. | |
| Уметь: | |
| выявлять симптомы профессионального выгорания анализировать влияния различных психофизиологических состояний на работоспособность и самоуправление. диагностировать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения в рамках системы организационного поведения | |
| Владеть: | |
| готовностью транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам методами диагностики способностей и индивидуальных особенностей человека в контексте выбора направления профессиональной деятельности | |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | роль социализации, профориентации и профессионализации персонала |
| 3.1.2 | психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации |
| 3.1.3 | психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации |
| 3.1.4 | тенденции развития самоуправления в системе организационного поведения |
| 3.1.5 | симптомы профессионального выгорания |
| 3.1.6 | отечественный и зарубежный опыт в области развития психофизиологии профессиональной деятельности в контексте решения проблем самоуправления и самостоятельного обучения. |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации |
| 3.2.2 | анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации |

| | |
|------------|--|
| 3.2.3 | ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования |
| 3.2.4 | выявлять симптомы профессионального выгорания |
| 3.2.5 | анализировать влияния различных психофизиологических состояний на работоспособность и самоуправление. |
| 3.2.6 | диагностировать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения в рамках системы организационного поведения |
| 3.3 | Владеть: |
| 3.3.1 | навыками социализации для успешной профессиональной социализации |
| 3.3.2 | готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала |
| 3.3.3 | готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала |
| 3.3.4 | готовностью транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения |
| 3.3.5 | навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам |
| 3.3.6 | методами диагностики способностей и индивидуальных особенностей человека в контексте выбора направления профессиональной деятельности |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |
|-------------|---|----------------|-------|------------|
| | Раздел 1. Функция лидера в современном обществе | | | |
| 1.1 | Междисциплинарная функция дисциплины и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. /Лек/ | 2 | 2 | Дискуссия |
| 1.2 | Методы управления Принципы управления Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 1.3 | Лидерская проблематика в истории человечества. /Лек/ | 2 | 1 | |
| 1.4 | Управленческие революции Становление теории лидерства в истории человечества /Пр/ | 2 | 2 | |
| | Раздел 2. История зарождения и развития психологии лидерства | | | |
| 2.1 | Предвоенные теории лидерства /Лек/ | 2 | 1 | дискуссия |
| 2.2 | Теория черт лидера Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 2.3 | История зарождения и развития психологии лидерства. Послевоенные годы. /Лек/ | 2 | 1 | |
| 2.4 | Ситуационный подход к лидерству Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) или перцептивная активность последователей Харизматическое лидерство Трансформационное лидерство /Пр/ | 2 | 2 | |
| 2.5 | Механизмы выдвижения в позицию лидера психологический обмен и имплицитная теория. /Лек/ | 2 | 1 | |
| 2.6 | Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры Имплицитная теория. /Пр/ | 2 | 2 | |
| | Раздел 3. Личностные характеристики лидера | | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------|
| 3.1 | Личные качества лидера . /Лек/ | 2 | 1 | дискуссия |
| 3.2 | правила, которыми должен руководствоваться лидер Социальная ответственность менеджера Теория личности Личность как единство трех частей /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 3.3 | Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера /Лек/ | 2 | 1 | |
| 3.4 | Понятие и формирование имиджа человека Основы тайм-менеджмента. Управление временем Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления /Пр/ | 2 | 4 | |
| Раздел 4. Социальная группа особенности, типы | | | | |
| 4.1 | Социальная группа /Лек/ | 2 | 1 | дискуссия |
| 4.2 | Понятие и закономерности и характеристики групп, типология групп Малая группа Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Сплоченность коллектива и уровни его развития /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 4.3 | Социально-психологическая структура группы /Лек/ | 2 | 1 | |
| 4.4 | Статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав Распределение деловых ролей в организации /Пр/ | 2 | 2 | |
| 4.5 | Понятие и управление социально психологическим климатом организации /Лек/ | 2 | 1 | |
| 4.6 | Социально-психологический климат организации Социометрический статус человека /Пр/ | 2 | 2 | |
| Раздел 5. Формирование эффективных команд | | | | |
| 5.1 | Принципы проектирования эффективных организаций /Лек/ | 2 | 1 | дискуссия |
| 5.2 | Определение и типология команд Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный Проектирование организационных структур управления Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 5.3 | Особенности взаимодействия в группе /Лек/ | 2 | 1 | |
| 5.4 | Понятие интеракции и ее особенности Детерминация поведения Поведение человека в организации Типы сотрудников Типология исполнителей /Пр/ | 2 | 2 | |

| | | | | |
|------|--|---|------|-----------|
| | Раздел 6. Управление деятельностью команды | | | |
| 6.1 | Лидерство в коллективе /Лек/ | 2 | 1 | дискуссия |
| 6.2 | Феномен власти Понятие авторитета /Пр/ | 2 | 2 | дискуссия |
| 6.3 | Стиль управления /Лек/ | 2 | 1 | |
| 6.4 | Ошибки руководителя Мотивация: поощрение и наказание Эффективный стиль управления /Пр/ | 2 | 2 | |
| 6.5 | Особенности взаимодействия людей в группе /Лек/ | 2 | 1 | |
| 6.6 | Психологические механизмы взаимодействия Феномены групповой жизнедеятельности /Пр/ | 2 | 2 | |
| 6.7 | Управленческие решения. Содержание и виды решений. /Лек/ | 2 | 1 | |
| 6.8 | Элементы типы и стадии принятия управленческого решения Методы выбора решений Индивидуальный выбор Групповой выбор Модели и методы принятия эффективных управленческих решений Эдуард де боно и всесторонний подход /Пр/ | 2 | 2 | |
| 6.9 | Планирование как функция лидера в организации /Лек/ | 2 | 1 | |
| 6.10 | Стратегическое планирование Состав и структура бизнес-плана Интерактивный менеджмент и планирование Характеристики интерактивного планирования /Пр/ | 2 | 2 | |
| | Раздел 7. Самостоятельная работа | | | |
| 7.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 2 | 9 | |
| 7.2 | Подготовка к практическим/ лабораторным занятиям /Ср/ | 2 | 36 | |
| 7.3 | Подготовка к зачету /Ср/ | 2 | 8,75 | |
| | Раздел 8. Контактная работа | | | |
| 8.1 | Зачет /КА/ | 2 | 0,25 | |

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|-------------------------|
| 6.1. Рекомендуемая литература | | | | |
| 6.1.1. Основная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л1.1 | Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. | Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие | Москва: Русайнс, 2018 | ://www.book.ru/book/930 |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л2.1 | Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. | Управление персоналом. | Москва: КноРус, 2020 | ://www.book.ru/book/932 |
| 6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) | | | | |
| 6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения | | | | |
| 6.2.1.1 | Microsoft Office | | | |
| 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем | | | | |
| 6.2.2.1 | Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/ | | | |
| 6.2.2.2 | МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml | | | |
| 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). | | | |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) | | | |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. | | | |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | | | |