

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
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 **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:
зачеты 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12,65	12,65	12,65	12,65
Сам. работа	91,6	91,6	91,6	91,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.ф.н., доцент, Филиппова Е.А.

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: 38.03.03-20-5-УПб изм.plz.plx

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

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.н, доцент, Маслов В.П.

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	
07.003. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)	
ПК-4. Д. Деятельность по развитию персонала D/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала	

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.
3.1.7	
3.1.8	
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
3.2.7	
3.2.8	
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. Лидерство как стремление к власти. Проблема идеологии, выживания, идентичности и самоидентификации. Лидерство как фактор нездоровых общественных условий, деградации личности и комплексов неполноценности Харизматическое лидерство. Теории влияния. Харизматическое лидерство. Теории влияния			
1.1	Предпосылки формирования представлений о лидерстве в ненаучном знании. Преднаучное знание о лидерстве, авторитете и харизме в догматических учениях. Метафорические модели лидерства. Древнекитайские конструкты лидерства. Проблема ответственности лидеров, виды и функции лидерства в архаическом обществе: виды обаяния лидера (Г. Тард и Г. Лебон), суггестия (С. Сигеле), типология вождей, характеристика толпы и отличие от массы (Г. Лебон).Феномен вожачества в биологизированном подходе к социальному явлению лидерства. Фаворитизм.Макиавеллизм. Принцепс. /Лек/	5	2	Дискуссия
1.2	Истоки, символы, образы власти. Инстинкт власти и малоценный объект в манипулятивном поведении лидера (З. Фрейд). Диагностика диктаторов (К. Юнг, Э. Эриксон).Авторитарная личность (Э. Фромм).Авторитарный человек (Т. Адорно). Лидерство как симптоматика общества (Э. Фромм, Т. Адорно). Экзистенциальный анализ смыслов власти. Феноменология зрительского восприятия власти и лидерские стратегии в эпоху тоталитаризма. Лидерство как запрет на свободомыслие в творчество. Власть как идеология. Формирование мифов и конструирование героя. Эвгемер Феномены «железный занавес» и «лидерство-противостояние власти» Эрозия власти, ее сущность, условия возникновения и предупреждения. /Пр/	5	4	дискуссия

1.3	<p>Понятие харизмы. Теории влияния (Э. Трельч).Формирования харизмы (Жан Блондель) Анализ харизмы лидера-политика. Харизма как мотиватор ведомых (М. Вебер). Религиозная концепция харизмы (Д. Эммет, К. Фридрих). Врожденная и опытно приобретенная харизма (С. Московичи). Функциональная трактовка харизмы лидера (Э. Вилнер, У. Фридланд). Харизма лидера в теории модернизации (Д. Эптер, И. Валлерстайн). Плюралистическая концепция харизматического лидерства (Э. Шилзом, Кл. Гиртц, Ш. Эйзенштадт, У. Мёрфи.Психологическая концепция харизмы (Э. Фромм).Концепции искусственной харизмы: «сфабрикованная харизма». (К. Лёвенштейн), «псевдохаризма» (И. Бенсман, М. Гайвант), «впечатление о наличии харизмы» (А. Сосланд), харизма как показатель креативности и новаторства (Дж. Ландрам), харизма как отражение чужих чувств и мыслей (А. Айви).«Синтетическая харизма» и СМИ (Р. Линг), харизма как воздействие на эмоции зрителя (Дж. Голдхаберг.Харизматические черты личности (М. Гантер).</p> <p>/Лек/</p>	5	2	
1.4	<p>Психологическая концепция харизмы (Э. Фромм).Концепции искусственной харизмы: «сфабрикованная харизма». (К. Лёвенштейн), «псевдохаризма» (И. Бенсман, М. Гайвант), «впечатление о наличие харизмы» (А. Сосланд), харизма как показатель креативности и новаторства (Дж. Ландрам), харизма как отражение чужих чувств и мыслей (А. Айви).«Синтетическая харизма» и СМИ (Р. Линг), харизма как воздействие на эмоции зрителя (Дж. Голдхаберг.Харизматические черты личности (М. Гантер)..Черты и критерии харизматического лидерства Р. Хауза.Харизма как отсутствие гибкости в принятии решения (П. Друкер).Харизма как инструмент снижения критики в оценки руководителя (Р. Гандапас). Эффект харизмы (Э. Лэй).Атрибутивная теория харизмы Дж. Конгера.Четырехэтапная модель харизматического лидерства Конгер-Канунго.Самооценочная теория харизматического лидерства (Б. Шамир, Р. Хауз, М. Артур).</p> <p>/Пр/</p>	5	4	
	Раздел 2. Лидерские качества, или теория черт. Теория «Великого человека». Формирование лидера. Личностный рост как лидерство. Факторно-аналитические теории лидерства.Поведенческий подход: роли лидера, факторы и стили лидерства.			
2.1	<p>Личность в социальном мире. Значение личности лидера в организации. Самооценка лидера (А.Л. Свеницкий).Личность в классическом психоанализе. Шесть элементов Я-концепции лидера (З. Фрейд). Трансакционный анализ личности: степень независимости и загрязненность «Я», сценарии жизни (Э. Бёрн). Влияние мировоззрения ребенка на становление лидерства (Л. С. Выготский).Развитие способностей личности. Организация самовоспитания (Ю. М. Орлов).Структурная теория черт личности (Р.Б. Кеттел).Принцип «редукции напряжения» и четыре типа личности Г. Олпор.Самореализация и самоактуализация личности (А. Маслоу).Факторный анализ личности (Р. Мейли).Индивидуальные особенности по трем типам личности (Г. Айзенк)</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
2.2	<p>Самоуважение. Динамика и организация личности. (У. Джеймс).Идеальные типы индивидуальности (Э. Шпрангер.Уровень притязаний личности (К. Левин, Т. Дембо, Л. Фестингер, Р. Сирс).Конфликтность личности (К. Левин). Лидерство, культура и невроз (К. Хорни).Поиск смысла жизни и логотерапия личности (В. Франкл).Самосознание личности и ее жизненный путь (С.Л. Рубинштейн). Развитие личности в среднем возрасте (П. Массен, Дж. Конгер).</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
2.3	<p>Имя и лидерство (К. Абрахам). Личностные предпосылки креативности. Персоналогия Г. Мюррея. Ингредиенты саморазвития. Четыре пары основных характеристик типов личности – экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие – как факторы лидерства.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	

2.4	Черты-уровни лидерства (Коллинз). Структурный подход к исследованию лидерства: свойства личности лидера (Р. Кеттел и Г. Слайс.Десять качеств лидера (А. Лоутон и Э. Роуз).Общеорганизационные способности руководителя (Л. И. Уманский) /Ср/	5	2	
2.5	Характерологический подход, или теория черт лидерства и управления командой. Факторно-аналитические теории как вторая волна теории черт.Черты «великого человека» (Е. Боргатта, Р. М. Стогдилл).Четыре типа идеального лидерского характера (Маккоби).Черты характера лидера, приносящие ему успех (Гурднер). /Ср/	5	2	
2.6	Стили лидерства (К. Левин).Уровень доверия лидера подчиненным и его уверенности в них. Руководство группой, сосредоточенное на: а) работе, б) человеке (Р. Лайкерт).Четыре базовые системы стиля лидерства (Р. Лайкерт). Четыре группы лидерских качеств-поведений (У. Беннис).Управленческая решетка: лидеру важнее – а) интерес к производству, б) интерес к людям (Р. Блейк и Дж. Моутон).Десять ролей менеджера. Развитие героического и вовлекающего лидерство. (Г. Минцберг).Фактор лидерства. Характеристики эффективного руководства высшего звена. (Дж. Коттер).Трехчастная теория менеджмента Совершенное лидерство (Ф. Стюарт).Самостоятельная оценка эффективного лидерства (Кузес-Познер.Лидерство, сосредоточенное на результате (Д. Ульрих). /Ср/	5	2	
Раздел 3. Ситуационный подход. Трансформационное лидерство				
3.1	Ситуационная теория лидерства П. Херси и К. Бланшара.Теория «Путь-цель» К. Бланшара. Модель «Движение к цели» Р. Хауза и Т. Миттчела. Ситуационно-должностной подход Р. Хауза и Дж. Ханта. Теория заместителей лидерства (С. Керр).«Романтическая» модель Дж. Мейндля. Модель множественных звеньев (Ж. Юкл). Теория когнитивных ресурсов Ф. Фидлера /Ср/	5	2	
3.2	PM- теория лидерства Д. Мисуми. Условная, или вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера. Континуум лидерского поведения А. Танненбаума и В. Шмидта. . Модель атрибутивного лидерства В. Врума, Ф. Йеттона, А. Яго. Факторы, нейтрализующие лидерство (С. Керр, Дж. Джермьер). Ситуационная теория лидерства Э. Хартли. Ситуационные роли руководителя (Е.В. Ксенчук, М.К. Киянова) /Ср/	5	2	
3.3	Харизматическое и трансформационное лидерство: общие черты и отличия. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры (Дж. К. Хоманс). Четыре стратегии лидерства У. Бенниса. Теория лидерства Д.М. Бернса Теория трансформационного лидерства Б. М. Басса. Процесс трансформационного лидерства (Н. М. Тих и М. А. Деванна). Модель организационной культуры и лидерства Е. Шейна. /Ср/	5	2	

3.4	<p>Виды восприятия и их исследование (М. Люшер, Ч. Осгуд). Психосемантика сознания и глубинные основания поведения. Виды интеллекта, их развитие и значение для лидерства. Пять признаков эмоциональной мудрости У. Бенниса. Концепция эмоционального интеллекта Д. Гоулмана. Лидерство как мотиватор зависти и завистливости (Х. Тахакаси). Четыре измерения эмоционального интеллекта Д. Гоулмана, Р. Бояцис, Э. Макки. Резонансные и диссонансные стили управления (Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки). Эмоциональные установки коллектива (Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки). Развитие эмоционального интеллекта на уровне организации (Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки). Максимизация эмоционального интеллекта группы (Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки). Умение слушать в управленческой деятельности. Правила эмпатичного слушания. Старение интеллекта. Факторы, влияющие на старение.</p> <p>Нейропсихологическая концепция феномена управления и манипуляции (П. Маклин). Мотивы, эмоции и личность (А.Н. Леонтьев). Развитие социальных эмоций и эмпатии. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Понятие peak experience (наполненного режима) (А. Маслоу). Концепция «обычного интеллекта» (IQ) в объяснении феномена успешности лидера и руководителя. Концепции П. Саловэй и Дж. Мейера, сущность эмоционального интеллекта: социальное сознание и социальные навыки. Концепция метаноии.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
Раздел 4. Гендерное лидерство				
4.1	<p>Гендерная идентичность и лидерство (К. Атанасиади). Гендерный поток (Б. Гутек). Теория гендерного отбора лидеров (Дж. Боумэн). Концепция токенизма (Р. Кэнтер). Впечатляющий менеджмент. Инграциация (Е. Джоунс, Р. Лайден, Т. Митчел).</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
4.2	<p>Определение и типология команд. Виды субкультуры команд. Влияние командного подхода на поведение организации. Три вида тимбилдинга П. Друкера.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	дискуссия
4.3	<p>Четыре типа инграционных стратегий (Е. Джоунс, Т. Питтмен). Статусная теория, или теория ранговых ожиданий (Дж. Бергер [1, с. 209— 210]. Социально-ролевая теория гендерных различий (Э. Игли). Барьеры против женского лидерства. Феномен «стеклянный потолок»/</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
4.4	<p>Статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав Распределение деловых ролей в организации</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
4.5	<p>Культурно-соматический тип поведения маскулинного и фемининного лидерства. Гендерная особенность должностного лидерства (М. Эйхбергер)/ Гендерный стереотип маскулинного и фемининного лидерства.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
4.6	<p>Психоаналитическая трактовка женского лидерства (Р. Кентер). Особенности габитарного имиджа лидеров. Индивидуальный стиль одежды, речевой имидж деловых мужчин и женщин. Речевое общение и деловая лексика женщины-лидера.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
Раздел 5. Организационное лидерство и культура. Формирование эффективных команд				

5.1	<p>Принципы проектирования эффективных организаций. Основные критерии определения пригодности, или предрасположенности к лидерству и работе руководителем (индивидуально-личные, организационно-управленческие, перцептивно-лидерские качества)</p> <p>Соотношение «лидер», «руководитель», «менеджер»/</p> <p>/Ср/</p>	5	2	дискуссия
5.2	<p>Закономерности управления персоналом/ Психологический портрет слабого руководителя. Психологический портрет руководителя высокого класса (Е.В. Ксенчук, М.К. Киянова). Определение и типология команд</p> <p>Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный</p> <p>Проектирование организационных структур управления Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы</p> <p>/Ср/</p>	5	2	дискуссия
5.3	<p>Постановка целей, принятие и реализация управленческих решений/ Делегирование полномочий: выгоды, правила и ошибки. Контроль за деятельностью подчиненных, ошибки контроля (Е.Г. Молл, Е.В. Ксенчук, М.К. Киянова) /Оценка исполнения, похвала и наказание (Е.Г. Молл)/ Пять основных принципов делового общения (Д. Ягер) (Е.В. Ксенчук, М.К. Киянова). Особенности психологического воздействия руководителя на подчиненных. Принципы и правила эффективного планирования времени руководителя (И. Кодлер). Основные особенности, методы и техники аргументации руководителя.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
5.4	<p>Стили лидерства как фактор избегания конфликтных ситуаций. Определение и функция конфликта/ Конфликт личности с группой. Межгрупповые конфликты. Истоки и причины конфликтов. Стили конфликтного поведения. Классификация конфликтных личностей. Предупреждение конфликтов. Стратегии и методы решения конфликтов. Кодекс «16 правил» поведения в конфликте (К.У. Томас, Р.Х. Килмени). Феномены, способствующие манипуляции (И.С. Таранов). Способы защиты от манипуляции в конфликтных ситуациях. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	
Раздел 6. Управление деятельностью команды				
6.1	<p>Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.</p> <p>Металидерство, макролидерство, микролидерство, их характеристика.</p> <p>Группа как подсистема организации. Полевой подход к анализу группы.</p> <p>Контактные и интерактивные группы.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	дискуссия
6.2	<p>Определение и типология команд. Виды субкультуры команд. Влияние командного подхода на поведение организации. Три вида тимбилдинга П. Друкера. Целеполагающий, межличностный, проблемно-ориентированный подходы к формированию.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	дискуссия
6.3	<p>Ролевой подход к формированию команд: десять ролей для продуктивности команды (М. Белбин), четыре основные роли менеджера (И. Адизес).</p> <p>Коммуникативные процессы в группе. Особенности взаимодействия в</p> <p>Патология коммуникации. Организация как невроз руководителя.</p> <p>/Ср/</p>	5	2	

6.4	Феномены групповой жизнедеятельности. Групповая динамика и групповая эффективность. Неформальный лидер группы. Межличностное взаимодействие, влияние и власть. Выявление неформального лидера в коллективе как цель командообразования. /Ср/	5	2	
6.5	Контроль за внешней средой и семиотическое пространство группы. Методы исследования сплоченности команд. Взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды. /Ср/	5	2	
6.6	Основные этапы в процессе принятия решений. Особенности группового принятия решений. Методики принятия групповых решений. Развитие человеческих ресурсов как цель командообразования. /Ср/	5	2	
6.7	Максимально эффективное использование персонала как цель командообразования. Самоуправляемые команды в организационной структуре. Десять базовых потребностей членов команды (Ю. Апелло). Мотивация членов команды. /Ср/	5	2	
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 Боне и всесторонний подход. /Ср/	5	2	
6.9	Мотивация членов команды. Методы развития компетенций для командной работы. Компетентность и компетенции как фактор развития инновационного лидерства. Создание командных ценностей. Реализация творческого потенциала членов команды. Стимулирование личной ответственности членов команды. Исследование ХэйГруп (HayGroup) – понятие организационного климата. Параметры организационного климата, организационный климат высокой результативности. /Ср/	5	2	
6.10	Стратегическое планирование. Состав и структура бизнес-плана Интерактивный менеджмент и планирование Характеристики интерактивного планирования. /Ср/	5	2	
Раздел 7. Самостоятельная работа				
7.1	Подготовка к лекциям /Ср/	5	6	
7.2	Подготовка к практическим/ лабораторным занятиям /Ср/	5	8	
7.3	Подготовка к зачету /Ср/	5	9	
7.4	Контрольная работа /Ср/	5	8,6	
Раздел 8. Контактная работа				
8.1	Зачет /КА/	5	0,4	
8.2	Контрольная работа /КЭ/	5	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	https://www.book.ru/book/930493
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	http://www.book.ru/book/932711
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			