

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Носкова Оксана Евгеньевна**

Рабочая программа дисциплины
ЛИДЕРСТВО В СИТУАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
Код УМК 85533

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Лидерство в ситуации изменений

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление персоналом организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Лидерство в ситуации изменений** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК.7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	8
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	14
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (8 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Лидерство в ситуации изменений

Предмет, цели и задачи дисциплины «Лидерство в ситуации изменений». Сущность лидерства в ситуации изменений, его роль в управлении организациями в условиях изменяющейся внешней среды. Необходимость применения лидерства при управлении организациями. Основные понятия.

Тема 1. Введение в курс «Лидерство в ситуации изменений»

Предмет, цели и задачи дисциплины «Лидерство в ситуации изменений». Сущность лидерства в ситуации изменений, его роль в управлении организациями в условиях изменяющейся внешней среды. Необходимость применения лидерства при управлении организациями. Основные понятия.

Тема 2. Особенности организации как социально-экономической системы.

Организация с точки зрения системного подхода. Внешняя и внутренняя среда. Влияние внешней среды на функционирование организации. Цели и задачи управления изменениями в организации. Роль лидера в обеспечении организационных изменений. Основные компоненты организационных изменений. Условия эффективного проведения организационных изменений.

Тема 3. Лидерство в процессе изменений

Социально-психологические условия, способствующие инициации и реализации изменений. Побуждение руководителей организации к проведению изменений. Лидерство в процессе изменений. Виды и принципы воздействия на руководителя проекта изменений.

Тема 4. Основные подходы к лидерству в ситуации изменений

Традиционные подходы к лидерству, концепции ситуационного лидерства и новые теории лидерства. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства), концепция ха-ризматического лидерства, концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений.

Тема 5 . Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)

Основные положения теории атрибутивного лидерства. Модель атрибутивного лидерства. Спираль лидерского взаимодействия или отношений «лидер - последователи» в модели атрибутивного лидерства. Способы и технологии управления группой (командой) сотрудников.

Тема 6. Концепция харизматического лидерства

Сущность концепции харизматического лидерства. Модели харизматического лидерства. Этапы реализации харизматического лидерства. Способы и технологии управления группой (командой) сотрудников.

Тема 7. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений

Сущность лидерства для изменений. Модель преобразующего или реформатского лидерства. PDCA Модель для преобразующего лидерства. Способы и технологии управления группой (командой) сотрудников.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Адизес, И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. Адизес ; перевод Т. Гутман ; под редакцией С. Филоновича. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 261 с. — ISBN 978-5-9614-1374-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/86780.html>
2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431880>

Дополнительная:

1. Управление персоналом в инновационной среде. сборник научных статей / Федер. агентство железнодорож. транспорта, Урал. гос. ун-т путей сообщения; ред. Шаталова Н. И. Вып. 87 (170). - Екатеринбург: УрГУПС, 2011, ISBN 978-5-94614-172-7.-196.-Библиогр. в подстроч. примеч.
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/442248>
3. Бюджетирование и программно-целевое проектирование развития экономических систем: теория и практика : монография / В. Г. Севка, С. В. Захаров, В. Н. Гончаров [и др.]. — Новочеркасск : Лик, 2019. — 203 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/92327.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://ecsocman.hse.ru> Сайт федерального портала «Экономика. Социология. Менеджмент»

<http://www.e-xecutive.ru> Сайт федерального портала «Сообщество менеджеров и профессионалов»

<http://www.amr.ru> Сайт федерального портала «Ассоциация менеджеров России (АМР)»

<http://www.hrsguide.net> Сайт международного портала по управлению персоналом

<http://www.atkinson.yorku.ca> Сайт федерального портала научных исследований в области управления персоналом

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Лидерство в ситуации изменений** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Лидерство в ситуации изменений**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом при разработке и реализации планов организационных изменений Умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений Владеть навыками применения методик разработки и внедрения профессиональных (корпоративных стандартов в области управления персоналом) при разработке и реализации планов организационных изменений; распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом при разработке и реализации планов организационных изменений Отсутствие умений составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений Отсутствие навыков применения методик разработки и внедрения профессиональных (корпоративных стандартов в области управления персоналом) при разработке и реализации планов организационных изменений; распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом при разработке и реализации планов организационных изменений Частично сформированное умение применять на практике составлять описания</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p>Фрагментарное применение навыков владения методами разработки и внедрения профессиональных (корпоративных стандартов в области управления персоналом) при разработке и реализации планов организационных изменений;</p> <p>распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами разработки и внедрения профессиональных (корпоративных</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>стандартов в области управления персоналом) при разработке и реализации планов организационных изменений; распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p>Сформированное умение на практике составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков применения методик разработки и внедрения профессиональных (корпоративных стандартов в области управления персоналом) при разработке и реализации планов организационных изменений; распределения функции и функциональных обязанностей сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) при разработке и реализации планов организационных изменений</p>
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства,</p>	<p>Знать ключевые понятия и термины лидерства в ситуации изменений. Уметь анализировать</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний ключевых понятий и терминов лидерства в ситуации изменений. Отсутствие умений анализировать</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>информацию для управления основными бизнес-процессами. Владеть навыками эффективно осуществлять мероприятия по управлению группами (командами) сотрудников в ситуации изменений.</p>	<p>Неудовлетворител информацию для управления бизнес-процессами Отсутствие навыков эффективно осуществлять мероприятия по управлению группами (командами) сотрудников в ситуации изменений.</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания теоретических подходов к лидерству в ситуации изменений. Частично сформированное умение применять на практике методы анализа информации для управления основными бизнес-процессами. Фрагментарное применение навыков владения методами планирования и осуществления мероприятий по изменениям в организации с применением лидерства</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания теоретических подходов к лидерству в ситуации изменений. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения применять на практике методы анализа информации для управления основными бизнес-процессами. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами планирования и осуществления мероприятий по изменениям в организации с применением лидерства</p> <p>Отлично Сформированные систематические знания теоретических подходов к лидерству в ситуации изменений. Сформированное умение применять на практике методы анализа информации для управления основными бизнес-процессами. Успешное и систематическое применение</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>навыков владения методами планирования и осуществления мероприятий по изменениям в организации с применением лидерства</p>
<p>ПК.1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Знать основные направления применения/реализации концепций лидерства в кадровой политике организации, в кадровой стратегии, направленное на формирование и использование интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основных направлений реализации концепций лидерства в кадровой политике организации, в кадровой стратегии, направленное на формирование и использование интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью. Отсутствие навыков и умение применять их на практике</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания концепций лидерства . Частично сформированное умение применять на практике концепции лидерства в разработке и реализации кадровой политики/стратегии организации, направленное на формирование и использование интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>Фрагментарное применение навыков владения методами стратегического планирования и осуществления мероприятий по изменениям в организации с применением лидерства</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания теоретических подходов к лидерству в ситуации изменений и возможностей их применения в стратегическом планировании. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения применять на практике концепции лидерства при разработке и реализации кадровой политики/стратегии организации, направленное на формирование и</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>использование интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами планирования и осуществления кадровых стратегии в организации с применением лидерства</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные системные знания основных направлений реализации концепций лидерства в кадровой политике организации, в кадровой стратегии, направленное на формирование и использование интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p> <p>Сформированное умение применять их на практике</p> <p>Успешное применение навыков владения методами стратегического планирования в области управления персоналом и осуществления мероприятий по изменениям в организации с применением теорий лидерства</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 1

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 41 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 41 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Введение в курс «Лидерство в ситуации изменений» Входное тестирование	знать механизмы личностного взаимодействия людей в процессе трудовой деятельности, уметь развивать способности и навыки к принятию управленческих решений в соответствии с задачами организации
ПК.7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом	Тема 3. Лидерство в процессе изменений Письменное контрольное мероприятие	Знать ключевые термины лидерства в ситуации изменений. Владеть профориентационным комплексом диагностических мероприятий по изучению способностей, склонностей, направленности и мотивации, личностных, характерологических и прочих особенностей личности. Уметь анализировать информацию для принятия управленческих решений. Владеть способами командообразования (управлению группами) сотрудников в ситуации изменений, диагностики оргкультуры

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 5 . Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать основные положения теории атрибутивного лидерства, модель атрибутивного лидерства. Спираль лидерского взаимодействия или отношений «лидер - последователи» в модели атрибутивного лидерства. Уметь применять на практике основные положения теории атрибутивного лидерства. Владеть способами и технологиями управления группой (командой) сотрудников на основе теории атрибутивного лидерства.</p>
<p>ПК.7 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p> <p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 7. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать: сущность лидерства для изменений, модель преобразующего или реформатского лидерства. PDCA Модель для преобразующего лидерства. Уметь применять в профессиональной деятельности модель преобразующего или реформатского лидерства. Владеть способами и технологиями управления группой (командой) сотрудников на основе модели для преобразующего лидерства.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение в курс «Лидерство в ситуации изменений»

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Дан правильный и полный ответ на 1 вопрос теста	1

Тема 3. Лидерство в процессе изменений

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **12**

Показатели оценивания	Баллы
ситуация решена правильно, даны ответы с развернутым решением на все вопросы	6
ситуация решена правильно, но при этом не все ответы достаточно обоснованы	5
ситуация решена правильно, но при этом ответы не обоснованы, студент не обосновывает собственную точку зрения	4
ситуация решена правильно, но при этом ответы не обоснованы	3
даны правильные ответы не на все вопросы задачи	2
даны правильные ответы с решением менее, чем на половину вопросов, имеются незначительные ошибки	1
ситуация не решена или решена неправильно	0

Тема 5. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства)

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **12**

Показатели оценивания	Баллы
ситуация решена правильно, даны ответы с развернутым решением на все вопросы	6
ситуация решена правильно, но при этом не все ответы достаточно обоснованы	5
ситуация решена правильно, но при этом ответы не обоснованы, студент не обосновывает собственную точку зрения	4
ситуация решена правильно, но при этом ответы не обоснованы	3
даны правильные ответы не на все вопросы задачи	2
даны правильные ответы с решением менее, чем на половину вопросов, имеются незначительные	1

ошибки	
ситуация не решена или решена неправильно	0

Тема 7. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
ситуация решена правильно, даны ответы с развернутым решением на все вопросы	5
ситуация решена правильно, но при этом не все ответы достаточно обоснованы	4
ситуация решена правильно, но при этом ответы не обоснованы	3
даны правильные ответы не на все вопросы задачи	2
даны правильные ответы с решением менее, чем на половину вопросов, имеются незначительные ошибки	1
ситуация не решена или решена неправильно	0