

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО
Директор Центра
корпоративного развития

« 14 » сентября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Психология лидерства»

Наименование программы Мотивирующий менеджмент

Программу разработала: к.э.н. Трошина Елена Павловна

Самара 2019 г.

Содержание (рабочая программа)

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Психология лидерства» является формирование у слушателей представлений о теоретических и практических аспектах лидерства в организации, сущности реализации лидерских позиций в современных условиях, специфике реализации моделей лидерства, овладению навыками решать спектр задач, связанных с управлением подразделением в организациях.

В соответствии с поставленными целями преподавание дисциплины реализует следующие задачи:

- обучить теоретическим подходам и современным моделям лидерства;
- обучить психологическим основам лидерства;
- обучить практическим навыкам работы с корпоративной культурой и ценностями;
- сформировать навыки выработки личной стратегии реализации лидерского потенциала;
- сформировать навыки работы лидера с командой.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Психология лидерства» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

| ПК-1 | Знать | Уметь | Владеть |
|---|---|---|---|
| способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями | <ul style="list-style-type: none">- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;- методики проектного менеджмента;- методики мотивации сотрудников | <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;- применять инновационный подход при разработке проектов;- эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач; | <ul style="list-style-type: none">- современным и технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников. |

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные модели лидерства и практические технологии их реализации, принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами, принципы работы на общий результат.

Уметь:

- взаимодействовать с подчиненными и коллегами, применять личную стратегию лидерства, контролировать и оценивать деятельность других.

Владеть:

- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами, работать на общий результат, кооперировать с другими людьми, контролировать и оценивать деятельность других, работы с корпоративной культурой организации и ценностями.

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

Объем и виды учебной работы

| Виды учебной работы | Всего час. |
|---------------------------------|------------|
| Аудиторные занятия в том числе: | 6 |
| Лекции | 2 |
| Практические (ПЗ) | 4 |
| Общая трудоемкость: Часы | 6 |
| Виды промежуточной аттестации: | зачет |

4. Содержание дисциплины**4.1. Темы дисциплины и виды занятий:**

Тематический план дисциплины «Психология лидерства».

| Наименование темы дисциплины | Формируемые компетенции | Лек | ПЗ | Всего |
|---|-------------------------|-----|----|-------|
| Современное лидерство: управление свободными людьми. | ПК-1 | 1 | 2 | 3 |
| Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы. | ПК-1 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | |
|--------|-------------|---|---|---|
| Всего: | <i>ПК-1</i> | 2 | 4 | 6 |
|--------|-------------|---|---|---|

4.2. Содержание тем дисциплины:

Тема 1. Современное лидерство: управление свободными людьми. Лидерство и власть в больших и малых группах. Успешные стратегии лидерства. Психологические аспекты управленческой деятельности. Стиль руководства и эффективность управления. Влияние руководителя на поведенческую модель в команде. Модель П. Херси и К. Бланшара. Модель Портера-Лоулера. Модель конкурирующих ценностей ОСАІ

Тема 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации. Модель лидера организации. Стратегическое видение. Реализация личного авторитета. Эффективное использование кадрового потенциала. Выстраивание эффективных партнерских отношений. Эффективные организационные коммуникации.

Тема 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы. Влияние социальных установок на поведение в организации. Процесс восприятия и оценки человека человеком и организацией. Управление организационным конфликтом, роль лидера в управлении конфликтом. Психофизиологические методы преодоления негативных последствий стресса. Формирование позитивной жизненной позиции.

Тема 4. Возможности работы с ценностями в зависимости от психотипов людей. Типология сотрудников, управление поведением в зависимости от характеристик. Экспресс-диагностика психологических качеств подчиненных и коллег.

5. Методические указания по освоению дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателям. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

- б) для слабовидящих:
- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
- в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - по их желанию испытания проводятся в письменной форме;
- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

Методические указания для слушателей

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Работа с литературой

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

5.2. Методические рекомендации по практическим и/или лабораторным занятиям

Для решения учебных задач в рамках дисциплины «Психология лидерства» используются следующие формы проведения практических занятий:

1. Анализ практических ситуаций (мини-кейсов) по отдельным разделам программы.
2. Дискуссии в рамках изученных тем.
3. Деловые игры.

Пример кейса на развитие навыков лидера, который используется на практическом занятии представлен ниже.

Burgess Industries

Менеджеры *Burgess Industries*, одной из немногих до сих пор сохранившихся в Северной Каролине швейных фабрик, пытались повысить производительность и увеличить прибыль, чтобы спасти предприятие от закрытия. В случае неудачи они и 650 подчиненных неминуемо должны были бы потерять работу. Руководство фабрики, выпускавшей брюки для нескольких компаний — продавцов одежды, рассматривали различные варианты, в том числе и возможности переноса производства в Мексику. Но все же было решено сохранить предприятие. Надежды на улучшение были связаны с внедрением на фабрике принципов работы в командах.

Руководители запретили менеджерам пользоваться традиционной конвейерной системой, в рамках которой каждая работница выполняла простое однообразное задание, например пришивала молнии или делала петли для пояса. Новая система полагала образование команд составом 30-35 человек. При этом каждая команда должна была выполнять полный производственный цикл по пошиву брюк. Швей научили обращаться с новым оборудованием. Они также прошли короткий семинар налаживанию работы в командах и решению возникающих проблем. До внедрения новой системы в течение месяца около 50 сотрудниц каждый день после обеда отправлялись на семинар. Там им прежде всего объясняли, что благодаря инновациям улучшатся условия труда, швеям будет предоставлено больше автономии, они не будут выполнять монотонные задания, будет снижен производственный травматизм связанный с однообразием операций.

Система оплаты труда также претерпевала изменения. Прежде зарплата каждой работницы зависела от ее личных результатов. Опытные швеи получали на 20% больше остальных, что считалось весьма существенной надбавкой. Теперь работницам платили в соответствии с общими результатами команды. Во многих случаях это означало значительное сокращение зарплаты наиболее работающих сотрудниц из-за действий их неопытных или неумелых коллег. Опытные швеи были раздосадованы необходимостью ждать, пока отстающие выполнят часть доверенной им работы. При этом они отказывались помогать новичкам. Начальники, не привыкшие к командной теме, убеждали подчиненных, что те должны самостоятельно разрешать возникающие между ними конфликты. Это делалось, чтобы приучить сотрудниц контролировать свою работу.

Вскоре стало ясно, что эксперимент с внедрением командной деятельности провалился. Часовая производительность снизилась на 25%, а вместе с ней — и зарплаты швей, что ухудшило моральный климат на предприятии. Повсюду слышались угрозы и

взаимные оскорбления. Одна швея с трудом удержала опытную работницу от того, чтобы та не ударила коллегу, которая, по ее мнению, занималась «чем угодно, кроме работы».

Вопросы

1. Почему, по вашему мнению, эксперимент на фабрике *Burgess Industry* оказался неудачным? Рассмотрите определение команд, их характеристики, динамику и задачи, стоящие перед лидерами.
2. Если бы вы были консультантом *Burgess*, какие рекомендации вы дали менеджерам, чтобы обеспечить эффективную работу в командах?
3. Как бы вы стали разрешать конфликты, возникающие между сотрудницами фабрики?
Длительность анализа кейса 20-30 минут.

5.3. Методические рекомендации по написанию курсовых работ/курсовых проектов/ контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Психология лидерства»

Перечень контролирующих мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Психология лидерства» представлен в таблице 3.

Таблица 3

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства»

| Номер семестра | Промежуточная аттестация | | | | | | |
|----------------|--------------------------|-----------------|---|----------------------------|-------|-----------------|---------|
| | Курсовая работа | Курсовой проект | Контрольная работа (для заочной формы обучения) | Промежуточное тестирование | Зачет | Зачет с оценкой | Экзамен |
| 1 | | | | | + | | |

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Изучение дисциплины «Психология лидерства» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

| | | | |
|--|---|---|---|
| ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями | Знать | Уметь | Владеть |
| | - основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений; - методики проект-менеджмента; - методики мотивации сотрудников | - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; - применять инновационный подход при разработке проектов; - эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач; | - современным и технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов; навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников. |

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалоценивания.

Таблица 4

Уровни сформированности компетенций

| Компетенции (код, наименование) | Уровни сформированности компетенции | Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики) |
|---|-------------------------------------|---|
| ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями | 1. Пороговый | Знать: - основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений; - методики проект-менеджмента; - методики мотивации сотрудников Уметь: - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; |
| | 2. Повышенный | Уметь: - применять инновационный подход при разработке проектов; эффективно организовать командное взаимодействие для решения |

| | | |
|--|--|--|
| | | оперативных управленческих задач; Владеть: - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов; навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников. |
|--|--|--|

Шкала и критерии оценки (зачет)

| Зачтено | Не зачтено |
|---|---|
| Ответ на вопрос билета полный и правильный, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Изложение материала при ответах на вопрос построено грамотно, в определенной логической последовательности. | Не отвечает на вопросы или допускает грубые, существенные ошибки при ответах, Нет владения компетенциями. |
| Повышенный уровень сформированности компетенций | |

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1 Материалы для промежуточного тестирования

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

6.3.3 Примерные вопросы к зачету

Код контролируемых компетенций: ПК-1.

1. Дайте определение понятиям "лидерство" и "лидер".
2. Назовите научные концепции и современные подходы к лидерству.
3. Назовите основные принципы управления различными группами персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара
4. Сформулируйте возможности мотивации персонала в соответствии с моделью Портера-Лоулера.
5. С какими из пяти основных личностных факторов можно соотнести локус контроля и авторитарность?
6. Каковы главные характеристики харизматического лидера?
7. Способствует ли эмоциональное развитие повышению эффективности лидера?
8. Какое значение имеет совершенствование собственной личности для лидеров?
9. Каковы источники власти и эффективная реализация их потенциала в организации?
10. Какую роль играет лидер в мотивации подчиненных?
11. Каковы возможности лидера при работе с коммуникациями?
12. В чем необходимость использования потенциала лидерства в современной организации?
13. Чем отличаются коммуникации лидеров от коммуникации менеджеров?
14. В чем заключаются возможности влияния лидера на групповые нормы?
15. Почему организации стали все чаще использовать виртуальные и глобальные команды?
16. Охарактеризуйте управление взаимоотношениями в команде.
17. В чем состоит специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд?
18. Каковы особенности создания команды руководителей?
19. Какие техники могут использовать лидеры, чтобы повлиять на культурные ценности и при необходимости изменить их?
20. Что имеет большее значение для соблюдения норм этики: этические кодексы, поведение лидера, обучение сотрудников? Какие существуют вызовы для лидера в эпоху перемен?

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы по проведению экзамена

Цель—оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

Процедура - проводится в форме собеседования с преподавателем во время экзаменационной сессии (экзамен). Студент получает экзаменационный билет и время на подготовку. По итогам экзамена выставляется оценка по традиционной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Содержание представляет перечень примерных вопросов к экзамену.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Иванова, В.А. Логика и аргументация / В.А. Иванова ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 94 с.
2. Тульчинский, Г. Л. Логика и теория аргументации : учебник для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под ред. Г. Л. Тульчинского. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 233 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01178-4.
<https://www.biblio-online.ru/book/8967D344-6A11-4A3D-A5A7-D70846291F93>

Дополнительная литература:

1. Индина Т.А. СЕО 2.0. Тренинг руководителя нового поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-00855-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=342312>
2. Полякова И.Л. Организация тренингов: учебное пособие. — Оренбург: ОГУ 2015 г.— 103 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-7410-1349-6
<http://ibooks.ru/product.php?productid=353920>».

7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Журнал «Управление развитием персонала» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>
2. Журнал «Лидерство и менеджмент» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/lim>
3. Журнал «Управление корпоративной культурой» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>
4. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.zhuk.net/>
5. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном.

Разработчики:

Трошина Е.П.

