

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 04.07.2023 14:29:15  
Уникальный программный ключ:  
b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Приложение 5

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

« 21 » июля 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Деловая игра «Стратегия лидерства»

Наименование программы Эффективный менеджмент организации

Программу разработала: Яшина Елена Закировна

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 деловой игры «Стратегия 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

Проведение деловой игры «Стратегия лидерства» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая деятельность:

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-2	Знать	Уметь	Владеть
- способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	- модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами;	- выбирать модель поведения организации, адекватную целям и составу внешней среды;	- навыками разработки стратегического управленческого решения в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды организации;
	- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;	- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;	- методами стратегического анализа организации и её окружения;
		- осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов	- методами разработки и реализации стратегии; методами оценки эффективности стратегического развития

### 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:	10
Лекции	-
Практические (ПЗ)	10
Общая трудоемкость: Часы	10
Виды промежуточной аттестации:	Зачет

### 4. Содержание тренинга

#### 4.1. Содержание тренинга и виды занятий:

Тематический план тренинга «Формирование корпоративной культуры»

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	Всего
1.	Современное лидерство: управление свободными людьми.	ПК-2	-	2	2
2.	Компетенции лидера ценностноориентированной организации.	ПК-2	-	2	2
3.	Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.	ПК-2	-	3	3
4.	Возможности работы с ценностями в зависимости от психотипов людей.	ПК-2	-	3	3
Итого:		ПК-2	-	10	10

#### 3.1. 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. Стилль руководства и эффективность управления. Влияние руководителя на поведенческую модель в команде. Модель П. Херси и К. Бланшара. Модель Портера-Лоулера. Модель конкурирующих ценностей OSAI

**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. Психологические 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.

#### **4. Методические указания по освоению дисциплины**

**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.

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 зачетационной 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 преподавателем. 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 зачетатором);

- 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 зачета может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

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

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачете, 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 зачета 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 зачета 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 слушатели должны 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.

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](http://e-library.ru).

#### **4.1. Методические рекомендации по практическим и/или лабораторным занятиям**

Для решения учебных задач в рамках деловой игры «Стратегия лидерства»:

Содержание деловой игры на развитие навыков лидера, который используется на практическом занятии представлен ниже.

Все участники группы получают карточки, на которых представлены кейсы. В них описаны ситуации, связанные с недостаточной мотивацией подчиненных к выполнению своих обязанностей. В процессе кейса:

1. Каждый участник решает кейс и готовит свое выступление перед трудовым коллективом о тех нововведениях, которые могут изменить мотивацию персонала и повысить эффективность работы предприятия.
2. Другие участники выступают в качестве экспертов, оценивая эффективность предложенных решений, кроме того предлагают свои варианты.
3. Затем тайным голосованием участники выставляют оценки докладчику по 5-балльной системе. Преподаватель собирает бюллетени с оценками и вычисляет средний балл каждого докладчика.

#### **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 деловой игре «Стратегия лидерства»**

#### **Фонд оценочных средств по деловой игре «Стратегия лидерства»**

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

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

Прохождение деловой игры «Стратегии лидерства» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

#### **Профессиональные компетенции (ПК):**

Вид деятельности: организационно-управленческая деятельность:

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать	Уметь	Владеть
	- модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами;	- выбирать модель поведения организации, адекватную целям и составу внешней среды;	- навыками разработки стратегического управленческого решения в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды организации;
	- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;	- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;	- методами стратегического анализа организации и её окружения;
		- осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов	- методами разработки и реализации стратегии; методами оценки эффективности стратегического развития

Этап формирования компетенции - начальный

**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-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами;</li> <li>- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать модель поведения организации, адекватную целям и составу внешней среды;</li> </ul>
	2. Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;</li> <li>- осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки стратегического управленческого решения в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды организации;</li> <li>- методами стратегического анализа организации и ее окружения;</li> <li>- методами разработки и реализации стратегии; методами оценки эффективности стратегического развития</li> </ul>

**Шкала и критерии оценки (зачет)**

Зачтено	Не зачтено
<p>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.</p>	<p>Не отвечает на вопросы или допускает грубые, существенные ошибки при ответах, Нет владения компетенциями.</p>

## 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-2.

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 зачета**

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

*Процедура* - проводится в форме собеседования с преподавателем. По итогам зачета выставляется оценка по традиционной шкале: «зачтено», «незачтено».

*Содержание* представляет перечень примерных вопросов к зачету.

#### **7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

##### **7.1. Рекомендуемая литература**

###### **Основная литература:**

1. 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, видеопроекторным оборудованием для презентаций и экраном.

Разработчики:

Яшина Е.З.



