

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Куижева Саида Казбековна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 30.06.2023 20:50:57  
Уникальный программный ключ:  
71183e1134ef9cfa69b206d480271b3c1a975e6f

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Майкопский государственный технологический университет»**

Факультет \_\_\_\_\_ Управления \_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_ Менеджмента и региональной экономики \_\_\_\_\_



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине \_\_\_\_\_ Б1.О.06 Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство \_\_\_\_\_

по направлению  
подготовки \_\_\_\_\_ 38.04.02 Менеджмент \_\_\_\_\_

магистерская программ  
подготовки \_\_\_\_\_ Менеджмент и маркетинг \_\_\_\_\_

квалификация (степень)  
выпускника \_\_\_\_\_ Магистр \_\_\_\_\_

программа подготовки \_\_\_\_\_ магистратура \_\_\_\_\_

форма обучения \_\_\_\_\_ очная, очно-заочная, заочная \_\_\_\_\_

год начала подготовки \_\_\_\_\_ 2021 \_\_\_\_\_

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Составитель рабочей программы:

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент  
(должность, степень, ученое звание)

Бибалова

(подпись)

Бибалова С.А.

(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

Менеджмента и региональной экономики

(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой

«23» 08 2021 г.

Сем

(подпись)

Задорожная Л.И.

(Ф.И.О.)

Одобрено научно-методической  
комиссией факультета  
(где осуществляется обучение)

Председатель  
научно-методического  
совета направления (специальности)  
(где осуществляется обучение)

«23» 08 2021 г.

Сем

(подпись)

Задорожная Л.И.

(Ф.И.О.)

Декан факультета  
(где осуществляется обучение)

«23» 08 2021 г.

Зарубин

(подпись)

Зарубин В.И.

(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Зав. выпускающей кафедрой  
по направлению (специальности)

Сем

(подпись)

Задорожная Л.И.

(Ф.И.О.)

Руководитель магистерской программы

Зарубин

(подпись)

Зарубин В.И.

(Ф.И.О.)

Начальник УМУ

«23» 08 2021 г.

Чудесова

(подпись)

Чудесова Н.Н.

(Ф.И.О.)

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины является формирование экономического образа мышления, отвечающего современным требованиям профессиональной подготовки студентов, качественное расширение и углубление знаний в области экономической науки и хозяйственной практики через изучение теории и практики бережливого производства.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- дать представление об основных вопросах мотивации и лидерства;
- показать возможности и результативность применения материальных и нематериальных методов мотивации;
- доказать необходимость и важную роль лидера при формировании производственной системы на принципах бережливого производства.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры**

Дисциплина входит в обязательную часть программы подготовки магистров. Дисциплина логически и содержательно связана с такими курсами, как «Философия и принципы бережливого производства», «Методы и инструменты бережливого производства», "Картирование потока создания ценностей" и служит базой для проведения научно-исследовательской работы магистрантов, позволяет системно организовать их деятельность по написанию магистерской диссертации.

## **3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК – 1.1 - Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.

УК – 1.2 - Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.

УК – 3.1 - Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК – 3.2 - Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).

УК – 3.3 - Разрешает конфликты и регулирует психологический климат в команде.

УК – 6.1 - Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.

УК – 6.2 - Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

УК – 6.3 - Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.

ОПК – 3.1 - Использует методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений.

ОПК – 3.2 - Оценивает операционную и организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений.

ОПК – 3.3 - Применяет приемы реализации организационно-управленческих решений в

условиях сложной (в том числе кросс-культурной), динамичной среды.

В результате освоения дисциплины магистрант должен:

**знать:** основные понятия метода организации рабочего места, возможности и эффективность применения данного метода, опыт ведущих предприятия России и мира в области организации рабочего места (УК – 1.1, УК – 1.2, УК – 3.1, УК – 3.2, УК – 3.3, УК – 6.1, УК – 6.2, УК – 6.3, ОПК – 3.1, ОПК – 3.2, ОПК – 3.3);

**уметь:** осуществлять организацию рабочего места, анализировать явления и процессы в организации, выявлять потери при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их устранения; интерпретировать и использовать эту информацию для выработки и обоснования управленческих решений по выбору и эффективному применению методов; обосновывать полученные выводы (УК – 1.1, УК – 1.2, , УК – 3.1, УК – 3.2, УК – 3.3, , УК – 6.1, УК – 6.2, УК – 6.3, ОПК – 3.1, ОПК – 3.2, ОПК – 3.3);

**владеть:** технологией применения организации рабочего места; навыками самостоятельной работы в части организации рабочего места; способностью оценить основные параметры процессов; выявить существующие скрытые потери в системе, рассчитать эффект от организации рабочего места (УК – 1.1, УК – 1.2, УК – 3.1, УК – 3.2, УК – 3.3, , УК – 6.1, УК – 6.2, УК – 6.3, , ОПК – 3.1, ОПК – 3.2, ОПК – 3.3);

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

**Общая трудоемкость** дисциплины составляет **3 зачетные единицы (108 часов).**

##### 4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.	Семестры			
		3			
<b>Контактные часы (всего)</b>	<b>27,35/0,76</b>	<b>27,35/0,76</b>			
В том числе:					
Лекции (Л)	9/0,25	9/0,25			
Практические занятия (ПЗ)	18/0,5	18/0,5			
Семинары (С)	-	-			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,35/0,01	0,35/0,01			
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	-	-			
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)</b>	<b>27/0,75</b>	<b>27/0,75</b>			
В том числе:					
Курсовой проект (работа)	-	-			
Расчетно-графические работы	-	-			
Реферат	9/0,25	9/0,25			
<i>Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС)</i>					
1. Составление плана-конспекта	9/0,25	9/0,25			
2. Выполнение самостоятельных заданий					
3. Подготовка к практическим занятиям	9/0,25	9/0,25			
4. Решение вариативных задач					
Форма промежуточной аттестации экзамен	<b>53,65/1,49</b>	<b>53,65/1,49</b>			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108/3</b>	<b>108/3</b>			

##### 4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы для заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.	Семестры			
		3	4		
<b>Контактные часы (всего)</b>	<b>12,35/0,34</b>		<b>12,35/0,34</b>		
В том числе:					
Лекции (Л)	4/0,11		4/0,11		
Практические занятия (ПЗ)	8/0,22		8/0,22		
Семинары (С)	-		-		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,35/0,01		0,35/0,01		
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	-				
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)</b>	<b>87/1,67</b>		<b>87/1,67</b>		
В том числе:					
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат	29/0,8		29/0,8		
<i>Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС)</i>	29/0,8		29/0,8		
1. Составление плана-конспекта	29/0,8		29/0,8		
2. Выполнение самостоятельных заданий					
3. Подготовка к практическим занятиям					
4. Решение вариативных задач					
Форма промежуточной аттестации экзамен	<b>8,65/0,24</b>		<b>8,65/0,24</b>		
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108/3</b>		<b>108/3</b>		

#### 4.3. Объем дисциплины и виды учебной работы для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.	Семестры			
		3	4		
<b>Контактные часы (всего)</b>	<b>34,35/0,95</b>		<b>34,35/0,95</b>		
В том числе:					
Лекции (Л)	11/0,31		11/0,31		
Практические занятия (ПЗ)	23/0,64		23/0,64		
Семинары (С)	-		-		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,35/0,01		0,35/0,01		
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)					
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)</b>	<b>38/1,67</b>		<b>38/1,67</b>		
В том числе:					
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат	12/0,33		12/0,33		
<i>Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС)</i>					
5. Составление плана-конспекта	12/0,33		12/0,33		
6. Выполнение самостоятельных заданий					
7. Подготовка к практическим занятиям	14/0,39		14/0,39		
8. Решение вариативных задач					
Форма промежуточной аттестации экзамен	<b>35,65/0,99</b>		<b>35,65/0,99</b>		

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108/3</b>	<b>108/3</b>		
---------------------------	--------------	--------------	--	--

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины для магистров очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	Пр	КРАТ	СРП	Контроль	СР	
<b>3 семестр</b>									
1.	Организационное сопротивление изменениям. Управление изменениями в организации	1-3	1	2				4	Контрольная работа Фронтальный опрос
2.	Управление мотивацией сотрудников.	4-5	2	4				4	Контрольная работа Фронтальный опрос
3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.	6-7	2	4				4	Фронтальный опрос, беседа
4.	Психологический портрет руководителя-лидера.	8-9	1	2				4	Фронтальный опрос, беседа
5.	Источники власти в организации	10-11	1	2				4	Блиц-опрос, тестирование
6.	Навыки межличностного общения менеджеров	12-13	1	2				4	Фронтальный опрос Тестирование
7.	Концепция ситуативного лидерства	14-16	1	2				3	Беседа Блиц-опрос
8.	Промежуточная аттестация				0,35				Экзамен в устной форме
<b>Итого: 108</b>			<b>9</b>	<b>18</b>	<b>0,35</b>			<b>53,65</b>	<b>27</b>

### 5.2. Структура дисциплины для магистров заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	Пр	КРАТ	СРП	Контроль	СР	
<b>4 семестр</b>									
1.	Организационное сопротивление изменениям. Управление изменениями в организации		1	1				12	Контрольная работа Обсуждение докладов
2.	Управление мотивацией сотрудников.		1	1				12	Контрольная работа Обсуждение докладов

3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.		-	1				12	Обсуждение докладов
4.	Психологический портрет руководителя-лидера.		-	1				12	Обсуждение докладов
5.	Источники власти в организации		1	1				12	Обсуждение докладов Блиц-опрос
6.	Навыки межличностного общения менеджеров		-	1				12	Обсуждение докладов Тестирование
7.	Концепция ситуативного лидерства		1	2				15	Обсуждение докладов Блиц-опрос
8.	Промежуточная аттестация				0,35		8,65		Экзамен в устной форме
<b>Итого: 108</b>			<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0,35</b>		<b>8,65</b>	<b>87</b>	

### 5.3. Структура дисциплины для магистров очно-заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Л	Пр	КРАТ	СРП	Контроль		СР
<b>3 семестр</b>									
1.	Организационное сопротивление изменениям. Управление изменениями в организации	1-3	2	4				5	Контрольная работа Фронтальный опрос
2.	Управление мотивацией сотрудников.	4-5	2	4				5	Контрольная работа Фронтальный опрос
3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.	6-7	2	4				5	Фронтальный опрос, беседа
4.	Психологический портрет руководителя-лидера.	8-9	2	4				5	Фронтальный опрос, беседа
5.	Источники власти в организации	10-11	1	2				6	Блиц-опрос, тестирование
6.	Навыки межличностного общения менеджеров	12-13	1	2				6	Фронтальный опрос Тестирование
7.	Концепция ситуативного лидерства	14-16	1	3				6	Беседа Блиц-опрос
8.	Промежуточная аттестация				0,35				Экзамен в устной форме
<b>Итого: 108</b>			<b>11</b>	<b>23</b>	<b>0,35</b>		<b>35,65</b>	<b>38</b>	

**5.4. Содержание разделов дисциплины «Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство в бережливом производстве», образовательные технологии**

№п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы / зач. ед.)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
Тема 1.	Организационное сопротивление изменениям. Управления изменениями в организации	1/0,028	1/0,028	2/0,056	Причины индивидуального и группового сопротивления. Системное сопротивление: зависимость сопротивления от управленческой компетенции. Природа спонтанных изменений, адаптивные изменения. Сопротивление изменениями мотивация персонала.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	Знать: механизмы управления организацией с учетом внешних и внутренних факторов производственной среды. Уметь: осуществлять выбор адекватных методов мотивации, анализировать явления и процессы в организации. Владеть: навыками анализа производственных ситуаций в процессе внедрения изменений	Вводная лекция



Тема 2.	Управление мотивацией сотрудников.	2/0,056	1/0,028	2/0,056	Постановка целей. Эффективная обратная связь как инструмент мотивации и оценки. Алгоритм обратной связи. Правила критики и похвалы. Методы выявления мотивации сотрудников. Мифы и правила мотивации. Базовые типы мотивации, или какова природа ваших сотрудников? Что можно делать, зная трудовую мотивацию персонала?	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> основные виды мотивации и факторы, влияющие на нее. <b>Уметь:</b> анализировать полученную информацию о мотивации персонала. <b>Владеть:</b> навыками сбора и анализа информации.	Проблемная лекция
Тема 3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.	2/0,056	-	2/0,056	Подбор нематериальных стимулов для удовлетворения потребностей работников. Ключевые показатели эффективности. Примеры предприятий и возможности их использования. Оценка результативности различных методов. Роль стимулирования в сохранении дисциплины производственном участке.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> способы стимулирования работников с различными типами мотивации. <b>Уметь:</b> определять эффективность деятельности персонала. <b>Владеть:</b> элементарными навыками применения нематериального стимулирования.	Проблемная лекция

Тема 4.	Психологический портрет руководителя-лидера.	1/0,028	-	2/0,056	Познавательные умения и навыки. Навыки межличностного общения. Представительские навыки. Мотивационные установки руководителя.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> навыки и умения, которыми должен обладать руководитель. <b>Уметь:</b> определять пути развития профессионально-значимых качеств руководителя. <b>Владеть:</b> навыками анализа личности менеджера.	Лекция-беседа
Тема 5.	Источники власти в организации	1/0,028	1/0,028	1/0,028	Межличностная власть. Структурная власть. Философия и внутренняя политика организации. Корпоративная культура.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> сущность и виды власти, используемые руководителями <b>Уметь:</b> организовать свою самостоятельную работу по изучению <b>Владеть:</b> навыками сбора и анализа информации.	Проблемная лекция

Тема 6.	Навыки межличностного общения менеджеров	1/0,028	-	1/0,028	Психологический механизм создания и поддержания доверия. Техники присоединения: невербальные и вербальные (умение слушать и получать информацию с помощью вопросов). Техника убеждения. Навыки управления взаимодействиями (работа в команде, разрешение конфликтов).	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> основные техники эффективного говорения и слушания. <b>Уметь:</b> анализировать ситуации общения. <b>Владеть:</b> элементарными навыками эффективного общения.	Лекция-беседа
Тема 7.	Концепция ситуативного лидерства	1/0,028	1/0,028	1/0,028	Выбор стиля управления зависимости от силы руководителя, умений подчинённых, ситуации, уровня развития группы. Модель Херсея и Бланшарда.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	<b>Знать:</b> механизмы управления мотивацией личности. <b>Уметь:</b> выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы мотивации и развития сотрудников. <b>Владеть:</b> навыками лидерства и самостоятельной работы в части развития сотрудников.	Проблемная лекция
	<b>Итого</b>	<b>9/0,25</b>	<b>4/0,11</b>	<b>11/0,31</b>				

**5.5. Практические и семинарские занятия, их наименование, содержание и объем в часах для магистров очной формы обучения**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических и семинарских занятий	Объем в часах / трудоемкость в з.е.		
			ОФО	ЗФО	ОЗФО
1.	Организационное сопротивление изменениям. Управления изменениями в организации	Причины сопротивления изменениям персонала организации. Компетентность руководителя и принятие персоналом изменений в организации.	2/0,056	1/0,028	4/0,11
2.	Управление мотивацией сотрудников.	Теории мотивации и их краткая характеристика. Типы потребностей персонала организаций. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Классификация мотивов. Мотивы и деятельность персонала Цели и мотивация. Обратная связь как средство мотивации и оценки персонала. Диагностика мотивации персонала. Стимулирование персонала. Правила стимулирования.	4/0,11	1/0,028	4/0,11
3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.	Эффективность деятельности персонала. Стимулирование как фактор повышения эффективности деятельности организации. Нематериальное стимулирование и потребности персонала.	4/0,11	1/0,028	4/0,11
4.	Психологический портрет руководителя-лидера.	Требования к современному руководителю. Познавательные умения и навыки. Коммуникативные навыки. Представительские Особенности мотивации руководителя.	2/0,056	1/0,028	4/0,11
5.	Источники власти в организации	Типы власти в организации. Стили руководства и типы власти. Корпоративная культура организации и мотивация персонала.	2/0,056	1/0,028	2/0,056
6.	Навыки межличностного общения менеджеров	Стороны общения. совместной деятельности.	2/0,056	1/0,028	2/0,056

7.	Концепция ситуативного лидерства	Лидерские качества во взаимосвязи с стилем руководства,	2/0,056	2/0,028	3/0,08
	<b>Итого</b>		<b>18/0,5</b>	<b>8/0,22</b>	<b>23/0,64</b>

### 5.6. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

### 5.7. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрены.

### 5.8. Самостоятельная работа магистрантов

#### Содержание и объем самостоятельной работы

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е.		
				ОФО	ЗФО	ОЗФО
1.	Организационное сопротивление изменениям. Управления изменениями в организации	Подбор и анализ литературы по теме, составление плана-конспекта, подборка тематических статей	1-3	4/0,11	12/0,33	5/0,14
2.	Управление мотивацией сотрудников.	Подбор и анализ литературы по теме, подготовка доклада	4-5	4/0,11	12/0,33	5/0,14
3.	Стимулирование работников с различными типами мотивации.	Подбор и анализ литературы по теме, составление плана-конспекта	6-7	4/0,11	12/0,33	5/0,14
4.	Психологический портрет руководителя-лидера.	Подбор и анализ литературы по теме, составление плана-конспекта, подготовка доклада	8-9	4/0,11	12/0,33	5/0,14
5.	Источники власти в организации	Подбор и анализ литературы по теме, составление плана-конспекта	10-11	4/0,11	12/0,33	6/0,17
6.	Навыки межличностного общения менеджеров	Подбор и анализ литературы по теме, составление плана-конспекта, подготовка доклада	12-13	4/0,11	12/0,33	6/0,17
7.	Концепция ситуативного лидерства	Подбор и анализ литературы по теме, подборка тематических статей, составление плана-конспекта	14-16	3/0,083	15/0,42	6/0,17
	<b>Итого</b>			<b>27/0,75</b>	<b>87/2,42</b>	<b>38/1,06</b>

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Методические указания (собственные разработки)**

1. Учебно-методическое пособие «Основы бережливого производства»: для магистрантов, магистрантов и аспирантов соответствующих специальностей и направлений подготовки очной и заочной форм обучения [сост. Г.В. Карамушко, Н.Г. Маськова и др.]. - Майкоп: Кучеренко В.О., 2019. - 24 с.

### **6.2. Литература для самостоятельной работы**

1. Серенков, П.С. Методы менеджмента качества. Процессный подход [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.С. Серенков, А.Г. Курьян, В.П. Волонтей. - Минск: Новое знание; М.: ИНФРА-М, 2019. - 441 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/989804>

2. Вдовин, С.М. Система менеджмента качества организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.М. Вдовин, Т.А. Салимова, Л.И. Бирюкова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 299 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1006756>

3. Лайкер, Д.К. Лидерство на всех уровнях бережливого производства [Электронный ресурс]: практическое руководство / Д.К. Лайкер. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 336 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002577>

4. Ротер, М. Учитесь видеть бизнес-процессы. Практика построения карт потоков создания ценности [Электронный ресурс] / М. Ротер, Д. Шук. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 136 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926117>

5. Вейдер, М. Как оценить бережливость вашей компании [Электронный ресурс]: практическое руководство / М. Вейдер. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 136 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002513>

6. Имаи, М. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний [Электронный ресурс] / М. Имаи. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 274 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/548584>

7. Вумек, Д.П. Продажа товаров и услуг по методу бережливого производства [Электронный ресурс] / Д.П. Вумек, Д. Джонс. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 262 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916259>

8. Ключев, А.В. Концепция бережливого производства [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Ключев. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2013. - 88 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68438.html>

**7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Сопrotивление изменениям, мотивация и лидерство в бережливом производстве»**

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

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)			Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
<b>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</b>			
<b>УК - 1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи</b>			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b><i>Сопrotивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
1	1	2	Методология и методика научных исследований
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
2,4	1	1	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2	2	3	Основы подготовки диссертации
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
<b>УК - 1.2. Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи</b>			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b><i>Сопrotивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
1	1	2	Методология и методика научных исследований
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2

2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2	2	3	Основы подготовки диссертации
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
<b>УК - 1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки</b>			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
3	2	4	<b><i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
1	1	2	Методология и методика научных исследований
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2	2	3	Основы подготовки диссертации
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
<b>УК - 1.4. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</b>			
1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
3	2	4	<b><i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
1	1	2	Методология и методика научных исследований
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2	2	3	Основы подготовки диссертации
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление
<b>УК - 1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи</b>			



1	1	1	Менеджмент
1	1	1	Философия и принципы бережливого производства
3	2	4	<b><i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
1	1	2	Методология и методика научных исследований
2	2	2	Современные мировые концепции менеджмента
4	2	4	Организационное поведение
2	2	3	Маркетинговые исследования
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2	2	3	Основы подготовки диссертации
4	2	4	Программно-целевое и проектное управление

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)			Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
<b>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>			
<b>УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</b>			
3	2	4	<b><i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
2,3,4	1,2,2	2,3,4	Проектный практикум
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку социально незащищенные слои населения и т.п.)</b>			
3	2	4	<b><i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i></b>
2,3,4	1,2,2	2,3,4	Проектный практикум

4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-3.3 Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
2,3,4	1,2,2	2,3,4	Проектный практикум
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациями результатов работы команды</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
4	2	4	Организационное поведение
4	3	5	Бережливые технологии в органах власти и управлении
4	3	5	Психология конфликтного поведения
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)			Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	ОЗФО	

<b>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</b>			
<b>УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-6.3 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1
2,3	1,2	2,3	Научно-исследовательская работа №2
2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>УК-6.4 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</b>			
3	2	4	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
4	2	4	Организационное поведение
1	1	1	Ознакомительная практика
1	1	1	Научно-исследовательская работа
2,4	1,2	2,4	Научно-исследовательская работа №1

2	1	2	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)			Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
<b>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</b>			
<b>ОПК - 3.1 Использует методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений</b>			
<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
1	1	1	Ознакомительная практика
2	1	2	Технологическая (проектно-технологическая) практика
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>ОПК - 3.2 Оценивает операционную и организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений</b>			
<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
1	1	1	Ознакомительная практика
2	1	2	Технологическая (проектно-технологическая) практика
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
<b>ОПК - 3.3 Применяет приемы реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной), динамичной среды</b>			
<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>Сопротивление изменениям, мотивация и лидерство</i>
1	1	1	Ознакомительная практика
2	1	2	Технологическая (проектно-технологическая) практика
4	5	5	Преддипломная практика
4	5	5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
4	5	5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

**7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания**

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<b>УК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи</b>					
<b>знать:</b> логические формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и мыслительной деятельности.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками сопоставления разных источников информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-1.2. Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи</b>					
<b>знать:</b> особенности системного и критического мышления и демонстрировать готовность к нему; логические формы и процедуры, демонстрировать.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> анализировать источники информации с точки зрения временных и пространственных условий их возникновения.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	

<b>владеть:</b> навыками определения практических последствий изложенного решения задачи.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-1.3. Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки</b>					
<b>знать:</b> логические формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и мыслительной деятельности.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками определения практических последствий изложенного решения задачи.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-1.4. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</b>					
<b>знать:</b> основные термины и базовые элементы, методы исследований в системе социально-гуманитарного знания.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> критически оценивать информацию, независимо от источника, самостоятельно приобретать и систематизировать знания, аргументированно отстаивать свою точку зрения.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	

<b>владеть:</b> конкретной методологией и базовыми методами социально-гуманитарных дисциплин, позволяющими осуществлять решение широкого класса с задач научно-исследовательского и прикладного характера.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
--	-----------------------------	--------------------------------------	--	---	--

**УК-1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи**

<b>знать:</b> логические формы и процедуры, способствующие рефлексии по поводу собственной и мыслительной деятельности.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> аргументированно формировать собственное суждение и оценку информации	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками определения практических последствий изложенного решения задачи.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

**УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.**

<b>знать:</b> методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	

<b>владеть:</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).</b>					
<b>знать:</b> системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-3.3. Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</b>					
<b>знать:</b> методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование,



<b>уметь:</b> разрабатывать командную стратегию	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	экзамен
<b>владеть:</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</b>					
<b>знать:</b> методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи).	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> формулировать задачи для достижения поставленной перед командой цели.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.</b>					

<b>знать:</b> основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, и требований рынка труда.	Фрагментарны езнания	Неполные знания	Сформированны е, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками определения реалистических целей профессионального роста.	Частичное владениенавыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

**УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста**

<b>знать:</b> основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности, и требований рынка труда.	Фрагментарны езнания	Неполные знания	Сформированны е, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками определения реалистических целей профессионального роста.	Частичное владениенавыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

**УК-6.3. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата**

<p><b>знать:</b> основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>Фрагментарны езнания</p>	<p>Неполные знания</p>	<p>Сформированны е, но содержащие отдельные пробелы знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>	<p>контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен</p>
<p><b>уметь:</b> подвергать критическому анализу проделанную работу.</p>	<p>Частичные умения</p>	<p>Неполные умения</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки</p>	<p>Сформированные умения</p>	
<p><b>владеть:</b> навыками определения реалистических целей профессионального роста.</p>	<p>Частичное владениенавыками</p>	<p>Несистематическое применение навыков</p>	<p>В систематическом применении навыков допускаются пробелы</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков</p>	
<p><b>ОПК-3.1. Использует методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений</b></p>					
<p><b>знать:</b> методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений; теорию и методологию, место системы стратегического планирования в системе стратегического государственного управления, его целей, задач, компонентов на макро - и мезо - уровне с учетом отечественного и зарубежного исторического опыта; современные отечественные и зарубежные стратегии и планы социально - экономического развития стран, регионов, отраслей; механизм реализации стратегий, планов, программ.</p>	<p>Фрагментарны езнания</p>	<p>Неполные знания</p>	<p>Сформированны е, но содержащие отдельные пробелы знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>	<p>контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен</p>

<b>уметь:</b> принимать обоснованные организационно-управленческие решения; разрабатывать эффективные стратегические управленческие решения исходя из макроэкономического отраслевого и территориального планирования развития России и других стран; управлять реализацией стратегий, планов, программ.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости управленческих решений с учетом кросс- культурной и динамичной среды.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>ОПК-3.2. Оценивает операционную и организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно – управленческих решений.</b>					
<b>знать:</b> методы оценки операционной и организационной эффективности и определения социальной значимости организационно-управленческих решений.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен
<b>уметь:</b> обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>владеть:</b> навыками оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости управленческих решений.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>ОПК-3.3. Применяет приемы реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс – культурной) динамичной среды.</b>					

<p><b>знать:</b> приемы реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды; систему взаимосвязей стратегического планирования между социально - экономическими системами разных уровней с целью принятия и реализации сбалансированных управленческих решений.</p>	<p>Фрагментарны езнания</p>	<p>Неполные знания</p>	<p>Сформированны е, но содержащие отдельные пробелы знания</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>	<p>контрольная работа, обсуждение докладов, тестирование, экзамен</p>
<p><b>уметь:</b> анализировать организационные тенденции, эффективно работать в рыночных условиях.</p>	<p>Частичные умения</p>	<p>Неполные умения</p>	<p>Умения полные, допускаются небольшие ошибки</p>	<p>Сформированные умения</p>	
<p><b>владеть:</b> приемами реализации организационно – управленческих решений с учетом сложной (кросс-культурной) и динамичной среды.</p>	<p>Частичное владениенавыками</p>	<p>Несистематическое применение навыков</p>	<p>В систематическом применении навыков допускаются пробелы</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков</p>	

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

**7.3.1.**

**Задания для контрольной работы (по темам дисциплины) Контрольная работа №1**

1. Влияние мотивации персонала на сопротивление изменениям в организации.
2. Стадии развития теории индивидуализированного лидерства.
3. Виды стимулирования труда и особенности их применения.

**Контрольная работа №2**

1. Виды мотиваций персонала.
2. Методы изучения мотивации персонала организации.

**7.3.2. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний**

1. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

2. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

3. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

4. относятся к добровольным социальным льготам

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

5. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

6. Основными формами оплаты труда являются:
- а) повременная и сдельная;
  - б) заработная плата и прибыль;
  - в) тарификация и индексация;
  - г) фиксированная и плавающая;
  - д) окладная и тарифная.
7. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:
- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
  - б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
  - в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
  - г) укрепляет чувство справедливости у работников;
  - д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.
8. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:
- а) моральным и материальным поощрением;
  - б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
  - в) убеждением и участием;
  - г) администрированием и приказами;
  - д) манипулированием и просьбами.
9. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
- а) цикл работы слишком длинный;
  - б) в работе постоянно происходят изменения;
  - в) процесс производства не контролируется человеком;
  - г) работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями;
  - д) работу сложно измерить, и она не увязана с конкретными исполнителями.
10. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
- а) возможностям организации;
  - б) ценности сотрудника;
  - в) ожиданиям сотрудника;
  - г) среднеотраслевому уровню;
  - д) вознаграждению за предыдущую работу

### **7.3.3. Вопросы для проведения промежуточного контроля знаний (зачета)**

#### **Примерный перечень вопросов к экзамену**

1. Теории мотивации: содержательные и процессуальные
2. Управление мотивацией сотрудников
3. Как стимулировать работников с различными типами мотивации?
4. Виды нематериальной мотивации
5. Оценка результатов нематериального стимулирования.
6. Совокупность умений и навыков руководителя-лидера
7. Источники власти в организации
8. Навыки межличностного общения менеджеров:
9. Концепция ситуативного лидерства

В реферате магистрант:

- осуществляет постановку целей в области управления мотивацией сотрудников;
- определяет методы мотивации;
- формирует эффективную обратную связь;
- оценивает эффективность проекта в области мотивации сотрудников.

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **Требования к выполнению контрольной работы**

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д.

При оценке контрольной преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся проанализировал материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа оформлена в соответствии с требованиями;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

##### **Критерии оценки знаний при написании контрольной работы**

Отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки



базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания.

### **Требования к написанию реферата**

Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д. Объем реферата – 15-20 страниц печатного текста, включая титульный лист, введение, заключение и список литературы.

Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

При оценке реферата используются следующие критерии:

- новизна текста;
- обоснованность выбора источника;
- степень раскрытия сущности вопроса;
- соблюдения требований к оформлению.

### **Критерии оценивания реферата:**

«отлично» Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

«хорошо» Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; невыдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные

«удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует
«неудовлетворительно»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Тематика рефератов выдается преподавателем в конце семинарского занятия.

### **Требования к подготовке доклада**

Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

### **Критерии оценки доклада**

«Зачтено» - материал соответствует теме, излагается уверенно и свободно, докладчик правильно отвечает на вопросы по материалу доклада, а его оформление соответствует предложенным критериям. Также докладчик получает «зачтено», если материал соответствует теме доклада, излагается с небольшими заминками. Докладчик отвечает на часть предложенных вопросов, в оформлении допущены небольшие неточности и ошибки.

«Незачтено» - материал не соответствует теме, излагается с грубыми ошибками, иллюстрации не относятся к теме доклада либо не помогают раскрыть его суть, докладчик не может ответить на поставленные вопросы.

### **Требования к выполнению тестового задания**

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Основные принципы тестирования, следующие:

- связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;
- объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;
- справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;
- систематичность – систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;
- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего федерального государственного образовательного стандарта.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

– закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

### **Критерии оценки знаний на экзамене**

Экзамен может проводиться в форме устного опроса по билетам (вопросам) или без билетов, с предварительной подготовкой или без подготовки, по усмотрению преподавателя. Экзаменатор вправе задавать вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи по программе данного курса.

Экзаменационные билеты (вопросы) утверждаются на заседании кафедры и подписываются заведующим кафедрой. В билете должно содержаться не более трех вопросов. Комплект экзаменационных билетов по дисциплине должен содержать 25—30 билетов.

Экзаменатор может проставить экзамен без опроса или собеседования тем студентам, которые активно участвовали в семинарских занятиях.

Отметка «отлично» - студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. Студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативно-технического материалов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Отметка «хорошо» - студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу

излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий.

Отметка «удовлетворительно» - студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «неудовлетворительно» - студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Основная литература**

1. Электронный ресурс]: учебное пособие / П.С. Серенков, А.Г. Курьян, В.П. Волонтей. - Минск: Новое знание; М.: ИНФРА-М, 2019. - 441 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/989804>

2. Вдовин, С.М. Система менеджмента качества организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.М. Вдовин, Т.А. Салимова, Л.И. Бирюкова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 299 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1006756>

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Лайкер, Д.К. Лидерство на всех уровнях бережливого производства [Электронный ресурс]: практическое руководство / Д.К. Лайкер. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 336 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002577>

2. Ротер, М. Учись видеть бизнес-процессы. Практика построения карт потоков создания ценности [Электронный ресурс] / М. Ротер, Д. Шук. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 136 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926117>

3. Вейдер, М. Как оценить бережливость вашей компании [Электронный ресурс]: практическое руководство / М. Вейдер. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 136 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002513>

4. Имаи, М. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний [Электронный ресурс] / М. Имаи. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 274 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/548584>

5. Вумек, Д.П. Продажа товаров и услуг по методу бережливого производства [Электронный ресурс] / Д.П. Вумек, Д. Джонс. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 262 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916259>

6. Ключев, А.В. Концепция бережливого производства [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Ключев. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2013. - 88 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68438.html>

7. Учебно-методическое пособие «Основы бережливого производства»: для магистрантов, магистрантов и аспирантов соответствующих специальностей и направлений подготовки очной и заочной форм обучения [сост. Г.В. Карамушко, Н.Г. Маськова и др.]. - Майкоп: Кучеренко В.О., 2019. - 24 с.

### **8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»**

- Образовательный портал ФГБОУ ВО «МГТУ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://mkgtu.ru/>

- Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.government.ru>

- Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

- <http://infomanagement.ru/> - Менеджмент – новости, лекции, статьи, литература

- Научная электронная библиотека [www.eLIBRARY.RU](http://www.eLIBRARY.RU) – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

- Электронный каталог библиотеки – Режим доступа: // <http://lib.mkgtu.ru:8004/catalog/fo12>;

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам: Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

**Темы мини-докладов**

1. Эволюция теорий лидерства
2. Сравнительные характеристики стилей лидерства.
3. Типы менеджмента в управленческой решетке Р.Блейка и Д. Моутон.
4. Стадии развития теории индивидуализированного лидерства
5. Различия в поведении лидера по отношению к подчиненным, с которыми он осуществляет внутригрупповые и внегрупповые взаимоотношения
6. Стили принятия решения в модели Врума-Яго
7. Пять составляющих эмоционального интеллекта.
8. Шесть возможных реакций человека на состояние несправедливости (поАдамсу)
9. Стадии развития группы.
10. Задачи руководителя на стадии формирования команды.
11. Подходы к разрешению конфликтов.
12. Управленческая решетка Блейка-Моутон.

Раздел / Тема с указанием основных учебных элементов	Формируемые компетенции	Методы обучения	Способы (формы) обучения	Средства обучения
<p><i>Организационное сопротивление изменениям. Управления изменениями в организации.</i></p> <p>Причины сопротивления изменениям персонала организации.</p> <p>Компетентность руководителя и принятие персоналом его управленческих решений.</p> <p>Влияние мотивации персонала на принятие изменений в организации.</p>	<p>УК – 1.1</p> <p>УК – 1.2</p> <p>УК – 1.3</p> <p>УК – 1.4</p> <p>УК – 1.5</p> <p>УК – 3.1</p> <p>УК – 3.2</p> <p>УК – 3.3</p> <p>УК – 3.4</p> <p>УК – 3.5</p> <p>УК – 6.1</p> <p>УК – 6.2</p> <p>УК – 6.3</p> <p>УК – 6.4</p> <p>ОПК –3.1</p> <p>ОПК –3.2</p> <p>ОПК –3.3</p>	<p>Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, репродуктивный</p>	<p>Самостоятельная работа магистранта, домашние задания</p>	<p>Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов</p>

<p><i>Управление мотивацией сотрудников.</i> Теории мотивации и их краткая характеристика. Типы потребностей персонала организаций. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Классификация мотивов. Мотивы и деятельность персонала Цели и мотивация. Обратная связь как средство мотивации и оценки персонала. Диагностика мотивации персонала. Стимулирование персонала. Правила стимулирования.</p>	<p>УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3</p>	<p>Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый</p>	<p>Самостоятельная работа магистранта, домашние задания</p>	<p>Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов</p>
<p><i>Стимулирование работников с различными типами мотивации.</i> Эффективность деятельности персонала. Стимулирование как фактор повышения эффективности деятельности организации. Нематериальное стимулирование и потребности персонала.</p>	<p>УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3</p>	<p>Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, репродуктивный, частично-поисковый</p>	<p>Комбинированные занятия, самостоятельная работа магистранта, домашние задания</p>	<p>Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов</p>
<p><i>Психологический портрет руководителя-лидера.</i> Требования к современному руководителю. Познавательные умения и навыки. Коммуникативные навыки. Представительские навыки. Особенности мотив</p>	<p>УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1</p>	<p>Чтение, приобретение знаний, применение знаний, репродуктивный, частично-поисковый</p>	<p>Самостоятельная работа магистранта, домашние задания</p>	<p>Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов</p>



адируководителя.	УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3			
<i>Источники власти в организации.</i> Типы власти в организации. Стили руководства и типы власти. Корпоративная культура организации и мотивация персонала.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, репродуктивный, частично-поисковый	Самостоятельная работа магистранта, домашние задания	Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов
<i>Навыки межличностного общения менеджеров.</i> Стороны общения. Техники эффективного говорения и слушания. Влияние психологического климата в команде на результативность совместной деятельности.	УК – 1.1 УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, репродуктивный, частично-поисковый	Самостоятельная работа магистранта, домашние задания	Учебная литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов
<i>Концепция ситуативного лидерства.</i>	УК – 1.1	Чтение,	Самостоя-	Учебная

Лидерские качества руководства, потенциала персонала, производственной ситуации.	УК – 1.2 УК – 1.3 УК – 1.4 УК – 1.5 УК – 3.1 УК – 3.2 УК – 3.3 УК – 3.4 УК – 3.5 УК – 6.1 УК – 6.2 УК – 6.3 УК – 6.4 ОПК – 3.1 ОПК – 3.2 ОПК – 3.3	приобретение знаний, применение знаний, репродуктивный, частично-поисковый	тельная работа магистранта, домашние задания	литература электронная библиотечная система и специализированные сайты интернет-ресурсов
--	---	--	--	--

Курс предполагает как аудиторную (лекции и практические занятия), так и самостоятельную работу магистров.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки магистров, она формирует самостоятельность, познавательную активность обучающихся, вырабатывает практические навыки работы с социально-психологической литературой. Задания самостоятельной работы выполняются вне аудитории без участия преподавателя. Основная задача самостоятельной работы - подготовка к семинарским и практическим занятиям.

На семинарское занятие выносятся основные вопросы темы. Для подготовки к практическим занятиям необходимо на основе лекций подготовить дополнительные материалы, раскрывающие особенности и направления решений поставленной проблемы. Тематический план семинарских занятий, формулировка практических заданий, перечень основной и дополнительной литературы, список тем докладов призваны помочь обучающимся правильно организовать и выбрать направление самостоятельной работы.

Семинарские (практические) занятия, как ведущий вид учебных занятий, составляют базу подготовки магистров. Они имеют целью придать прикладной аспект научным знаниям по основным вопросам проблемы конфликтности в современном обществе.

На практических занятиях обучающиеся получают навыки самостоятельного поиска материала, анализа и решения задач, связанных с конфликтными ситуациями в различных сферах жизни современного человека. Для облегчения подготовки к практическим занятиям предлагается рекомендуемая литература из основного и дополнительного списков, указанных в программе, и соответствующая изучаемым разделам, а также ссылки на Интернет-ресурсы. Основная цель практических занятий – научить обучающихся использовать знания, полученные на лекциях на базе умения самостоятельной работы с литературой и другими источниками.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень Программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования;
- автоматизировать расчеты аналитических показателей, предусмотренные программой научно-исследовательской работы;
- автоматизировать поиск информации посредством использования справочных систем.

### **10.1. Перечень необходимого программного обеспечения**

1. Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095. Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765

### **10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем: Электронно-библиотечные системы**

1. Znanium.com. Базовая коллекция: электронно-библиотечная система: сайт / ООО "Научно-издательский центр Инфра-М". – Москва, 2011 – URL: <http://znanium.com/catalog> (дата обновления: 06.06.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

2. IPRBooks. Базовая коллекция: электронно-библиотечная система: сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания "Ай Пи Ар Медиа". – Саратов, 2010. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/586.html> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

#### **Электронные библиотеки**

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ): федеральная государственная информационная система: сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 – URL: <https://нэб.рф/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

3. CYBERLENINKA: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2014. – URL: <https://cyberleninka.ru/> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

**11. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения ауд. 5-5-21, адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского/ ул. Пролетарская, дом № 30/дом № 234 (385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского, дом №30/ ул. Пролетарская, дом №234, стр. 1), Учебный корпус № 5.	Учебная мебель на 28 посадочных мест, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095.Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций. Текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенные оборудованием и техническими средствами, ауд. 5-5-22, адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского/ ул. Пролетарская, дом № 30/дом № 234 (385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Жуковского, дом №30/ ул. Пролетарская, дом №234, стр. 1), Учебный корпус № 5	Учебная мебель на 28 посадочных мест, доска, мультимедийное оборудование (проектор, экран)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095.Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765
Помещение для самостоятельной работы обучающихся: 1- Читальный зал ФГБОУ ВО «МГТУ», адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, дом № 191, Здание учебного корпуса	Мебель на 150 посадочных мест, компьютерное оснащение с выходом в Интернет на 30 посадочных мест, специализированная мебель (стулья, столы, шкафы, шкафы выставочные), мультимедийное оборудование, оргтехника (принтеры, сканеры, ксерокс)	Microsoft Office Word 2010 Номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO 02260-018-0000106-48095.Офисный пакет Microsoft office 2016 Договор от 26.05.2020 № 32009117096 Договор от 17.01.2019 № 31908696765