

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
 «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ШИП  
 \_\_\_\_\_ Осадченко А.А.  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПРИЕМ 2018 г.**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная**

<b>Лидерство и командообразование</b>			
Направление подготовки/ специальность	27.03.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Специализация	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	3	семестр	6
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		
Виды учебной деятельности	Временной ресурс		
Контактная (аудиторная) работа, ч	Лекции	8	
	Практические занятия	32	
	Лабораторные занятия	-	
	ВСЕГО	40	
Самостоятельная работа, ч		68	
ИТОГО, ч		108	

Вид промежуточной аттестации	зачет	Обеспечивающее подразделение	<b>ШИП</b>
---------------------------------	-------	---------------------------------	------------

Руководитель ООП Преподаватель	Корниенко Ан.А.	
	Кривовяз Н. В.	

2021 г.

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины является формирование у обучающихся определенного ООП (п. 5. Общей характеристики ООП) состава компетенций для подготовки к профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
		Код	Наименование
УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК(У)-3.В4	Владет навыками организации эффективной командной работы над проектом
		УК(У)-3.У2	Умеет распределять полномочия и определять роли участников команды с учетом их индивидуальных и профессиональных особенностей возможности интернет-ресурсов и программных продуктов при решении профессиональных задач (Консультант, Гарант, официальные сайты министерств и ведомств, Nalog.ru, CRM, ERP системы, Бизнес-навигатор МСП)
		УК(У)-3.31	Знает основы функционально-ролевого распределения в команде
		УК(У)-3.32	Знает основные принципы делегирования полномочий
ОПК(У)-6	Способность к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей	ОПК(У)-6.У1	Умение организовывать работу в коллективе и работу малых коллективов (команды) исполнителей, использовать технологии мотивации, методы регулирования конфликтов и трудовых споров с применением современных цифровых инструментов.
		ОПК(У)-6.31	Знание основ организации работы малых коллективов (команды) исполнителей; применять в коммуникационном процессе для ускорения процесса передачи, обработки и интерпретации информации такие программные продукты, как Excel, Word, Outlook, Power Point, Project Expert, Miro, Zoom, Trello, 1 C: ERP, Битрикс24

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина относится к модулю направления подготовки базовой части Блока 1 учебного плана образовательной программы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

После успешного освоения дисциплины будут сформированы результаты обучения:

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Компетенция
Код	Наименование	
РД-1	Применять современные технологии управления персоналом, процедуры и методы контроля и самоконтроля, командообразования, основные теории лидерства и власти Применять в коммуникационном процессе для ускорения процесса передачи, обработки и интерпретации информации такие программные продукты, как Excel, Word, Outlook, Power Point, Project Expert, Miro, Zoom, Trello, 1 C: ERP, Битрикс24	ОПК(У)-6
РД-2	Эффективно работать индивидуально и в коллективе, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	ОПК(У)-3

Оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в календарном рейтинг-плане дисциплины.

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Основные виды учебной деятельности

Разделы дисциплины	Формируемый результат обучения по дисциплине	Виды учебной деятельности	Объем времени, ч.
<b>Раздел (модуль) 1. Общие представления о лидерстве</b>	РД-1	Лекции	1
		Практические занятия	2
		Лабораторные занятия	-
		Самостоятельная работа	2
<b>Раздел (модуль) 2. Научные концепции лидерства</b>	РД-2	Лекции	1
		Практические занятия	2
		Лабораторные занятия	-
		Самостоятельная работа	6
<b>Раздел (модуль) 3. Личностные аспекты лидерства</b>	РД-2	Лекции	2
		Практические занятия	6
		Лабораторные занятия	-
		Самостоятельная работа	20
<b>Раздел (модуль) 4. Налаживание отношений</b>	РД-3	Лекции	2
		Практические занятия	10
		Лабораторные занятия	-
		Самостоятельная работа	20
<b>Раздел (модуль) 5. Лидер как социальный архитектор</b>	РД-3	Лекции	2
		Практические занятия	12
		Лабораторные занятия	-
		Самостоятельная работа	20

Содержание разделов дисциплины:

##### **Раздел 1. Общие представления о лидерстве**

Природа лидерства. Новая реальность, окружающая современные организации. Сравнение менеджмента и лидерства. Эволюция теорий лидерства. Искусство и наука лидерства.

##### **Темы лекций:**

1. Общие представления о лидерстве.

##### **Темы практических занятий:**

1. Правильные и неправильные формы поведения

##### **Раздел 2. Научные концепции лидерства**

Теории личностных качеств. Поведенческие теории. Ситуационные теории. Ситуационная модель Фидлера. Ситуационная теория Херси и Бланшара. Теория пути-цели. Ситуационная модель Врума-Яго. Подмены лидерства.

##### **Темы лекций:**

2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения. Деловые переговоры, проведение совещаний с использованием дистанционных технологий (Zoom, Miro) Вероятностные подходы к лидерству.

##### **Темы практических занятий:**

## 2. Качества идеального лидера. Ролевая игра: ориентация на задания или людей

### Раздел 3. Личностные аспекты лидерства

Личность и лидерство. Ценности и установки. Когнитивные различия. Личность и стиль лидерства: роль харизмы. Трансакционное и трансформационное лидерство. Потенциал и компетентность лидера. Ментальные модели. Эмоциональный интеллект. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх. Мораль современного лидера. Становление морального лидера. Смелость лидера.

#### Темы лекций:

3. Лидер как индивидуальность. Ум и сердце лидера. Смелость и мораль лидера

#### Темы практических занятий:

3. Анкетирование. Деловая игра «Прошлое и будущее»
4. Новый босс
5. Игра «Юноша, девушка, капитан парома и отшельники»

### Раздел 4. Налаживание отношений

Лидерство и мотивация. Преимущества и недостатки метода «кнута и пряника». Делегирование власти подчиненным. Способы коммуникации, применяемые лидерами. Лидер как мастер коммуникаций. Неформальная коммуникация. Команды в организациях. Типы и характеристики команд. Эффективность команд. Руководство виртуальными и глобальными командами. Разрешение конфликтов, возникающих в командах. Женский стиль лидерства. Глобальное разнообразие. Трудности, с которыми сталкиваются представители меньшинств. Решение проблем разнообразия. Власть, влияние и лидерство. Источники власти лидера в организации.

#### Темы лекций:

4. Мотивация и делегирование властных полномочий. Работа лидера с командой. Поддержание разнообразия. Власть и влияние лидера. **Использование доски Miro.**

#### Темы практических занятий:

6. Обязанности, потребности, симпатии, предпочтения
7. Профессиональное умение слушать
8. Игровое занятие «Дорогой длиною...»
9. Персональные характеристики разнообразия
10. Власть и лидерство

### Раздел 5. Лидер как социальный архитектор

Стратегическое лидерство. Образ будущего. Миссия. Формулировка стратегии. Влияние лидера. Корпоративная культура. Формирование культуры. Этические ценности организаций. Лидерство, утверждающее корпоративные ценности. Эволюция лидерства. Цикл адаптивного обучения. Организационная структура. Задания и роли. Стратегия конкуренции и стратегия сотрудничества. Негибкая и адаптивная культура. Двойственная проблема современных лидеров. Проведение крупных изменений. Преодоление сопротивления. Негативные последствия изменений. Инновационная организация.

#### Темы лекций:

5. **Создание образа будущего и определение стратегии. Формирование корпоративной культуры и ценностей. Создание обучающейся организации и руководство ею. Инновационное лидерство. **Разработка системы мотивации (с использованием IC,****

**Темы практических занятий:**

11. Создание обучающейся организации и руководство ею
12. Инновационное лидерство
13. Деловая игра «Департамент полиции крупного города»
14. Кейс «Лиза Бенавидес, Forest International»
15. Какой эпохе вы принадлежите?
16. Ролевая игра «Корпоративные изменения»

## 5. Организация самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов при изучении дисциплины (модуля) предусмотрена в следующих видах и формах:

- Работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- Изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- Поиск, анализ, структурирование и презентация информации;
- Выполнение домашних заданий, расчетно-графических работ и домашних контрольных работ;
- Подготовка к лабораторным работам, к практическим и семинарским занятиям;
- Исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах;
- Анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме;
- Подготовка к оценивающим мероприятиям;

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

#### Основная литература

1. Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 102 с. — ISBN 978-5-394-02979-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/103768> (дата обращения: 26.03.2018). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Жужома, Ю. Н. Лидерство в малом предпринимательстве : учебно-методическое пособие / Ю. Н. Жужома. — Санкт-Петербург : НИУ ИТМО, 2015. — 67 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/91512> (дата обращения: 26.03.2018). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682> (дата обращения: 26.03.2018). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

#### Дополнительная литература

1. Койнова, Г. Н. Бизнес-лидерство и интеллект : учебное пособие / Г. Н. Койнова. — Томск : ТГУ, 2016. — 140 с. — ISBN 978-5-94621-558-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/105113> (дата обращения: 26.03.2018). — Режим

доступа: для авториз. пользователей.

2. Мейер, Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей : монография / Р. Мейер, Р. Майерс ; перевод с английского Emporium Linguae. — Москва : Дело РАНХиГС, 2018. — 392 с. — ISBN 978-5-7749-1380-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143405> (дата обращения: 26.03.2018). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Алиев В. С., Чистов Д. В. Бизнес-планирование с использованием программы Project Expert (полный курс) : учебное пособие - Москва : ИНФРА-М, 2019.
4. 1С: Предприятие 8.0. Универсальный самоучитель. Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.nnre.ru/delovaja\\_literatura/1s\\_predpriyatje\\_8\\_0\\_universalnyi\\_samouchitel/](http://www.nnre.ru/delovaja_literatura/1s_predpriyatje_8_0_universalnyi_samouchitel/)

## 6.2. Информационное и программное обеспечение

Internet-ресурсы (в т.ч. в среде LMS MOODLE и др. образовательные и библиотечные ресурсы):

1. Журнал "Harvard Business Review - Россия" <http://www.hbr-russia.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - <https://urait.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM» - <https://new.znanium.com/>
6. Grebennikon, Электронная библиотека - <http://www.grebennikon.ru>

### Используемое лицензионное программное обеспечение:

Лицензионное программное обеспечение (в соответствии с Перечнем лицензионного программного обеспечения ТПУ):

1. Microsoft Office Standart 2016 Академическая лицензия.
3. Microsoft Office 2007 Standard Russian Academic
4. Microsoft Office 2013 Standard Russian Academic
5. Document Foundation LibreOffice
6. Zoom Zoom
7. 1С
8. Miro
9. Outlook
10. Trello

## 7. Особые требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

В учебном процессе используется следующее лабораторное оборудование для практических и лабораторных занятий:

№	Наименование специальных помещений	Наименование оборудования
1	Аудитория для проведения учебных занятий всех типов, курсового проектирования, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 634034, Томская область, г. Томск, Усова улица, 7, строен. 6 117	Доска аудиторная настенная - 1 шт.;Тумба стационарная - 1 шт.;Комплект учебной мебели на 40 посадочных мест; Компьютер - 1 шт.; Проектор - 1 шт. Zoom Zoom; 7-Zip; Cisco Webex Meetings; Google Chrome; Microsoft Office 2007 Standard Russian Academic; Mozilla Firefox ESR
2	Аудитория для проведения учебных занятий всех типов, курсового	Доска аудиторная настенная - 1 шт.;Комплект учебной мебели на 26 посадочных мест;

№	Наименование специальных помещений	Наименование оборудования
3	проектирования, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 634034, Томская область, г. Томск, Белинского улица, 53а 361	Компьютер - 1 шт.; Телевизор - 1 шт. 7-Zip; Cisco Webex Meetings; Google Chrome; Microsoft Office 2007 Standard Russian Academic; Mozilla Firefox ESR; Zoom Zoom
	Аудитория для проведения учебных занятий всех типов, курсового проектирования, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 634034, Томская область, г. Томск, Белинского улица, 53а 352	Доска аудиторная настенная - 1 шт.; Комплект учебной мебели на 24 посадочных мест; Компьютер - 1 шт.; Телевизор - 1 шт. 7-Zip; Cisco Webex Meetings; Google Chrome; Microsoft Office 2007 Standard Russian Academic; Mozilla Firefox ESR; Zoom Zoom

Рабочая программа составлена на основе Общей характеристики образовательной программы по направлению 27.03.05 Инноватика профиль «Предпринимательство в инновационной деятельности» (приема 2018 г., очная форма обучения).

Разработчик(и):

Должность	Подпись	ФИО
Доцент		Кривовяз Н.В.

Программа одобрена на заседании выпускающей Школы инженерного предпринимательства (протокол от 17.09.2018 г. №4).

Директор ШИП,  
к.т.н.

\_\_\_\_\_ /А.А. Осадченко/

**Лист изменений рабочей программы дисциплины:**

<b>Учебный год</b>	<b>Содержание /изменение</b>	<b>Обсуждено на заседании ШИП (протокол)</b>
2018/2019	1. Обновлено программное обеспечение 2. Обновлен состав профессиональных баз данных и информационно-справочных систем 3. Изменена система оценивания во всех дисциплинах и практиках, реализация которых началась с осеннего семестра 2018/2019 учебного года и далее до завершения реализации программы.	Протокол №4 от 17.09.2018 г.
2019/2020	1. Обновлено программное обеспечение 2. Обновлен состав профессиональных баз данных и информационно-справочных систем	Протокол №3 от 27.06.2019
2020/2021	1. Обновлено программное обеспечение 2. Обновлен состав профессиональных баз данных и информационно-справочных систем	Протокол №3 от 29.06.2020



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная**

**Лидерство и командообразование**

Направление подготовки/ специальность	27.03.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Специализация	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	3	семестр	6
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор		Осадченко А.А.
Руководитель ООП		Корниенко Ан.А.
Преподаватель		Кривовяз Н. В.

2021 г.

**1. Роль дисциплины «Лидерство и командообразование» в формировании компетенций выпускника:**

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Лидерство и командообразование	6	УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК(У)-3.В4	Владеет навыками организации эффективной командной работы над проектом
				УК(У)-3.У2	Умеет распределять полномочия и определять роли участников команды с учетом их индивидуальных и профессиональных особенностей возможности интернет-ресурсов и программных продуктов при решении профессиональных задач (Консультант, Гарант, официальные сайты министерств и ведомств, Nalog.ru, CRM, ERP системы, Бизнес-навигатор МСП)
				УК(У)-3.31	Знает основы функционально-ролевого распределения в команде
				УК(У)-3.32	Знает основные принципы делегирования полномочий
		ОПК(У)-6	Способность к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей	ОПК(У)-6.У1	Умение организовывать работу в коллективе и работу малых коллективов (команды) исполнителей, использовать технологии мотивации, методы регулирования конфликтов и трудовых споров с применением современных цифровых инструментов
				ОПК(У)-6.31	Знание основ организации работы малых коллективов (команды) исполнителей применять в коммуникационном процессе для ускорения процесса передачи, обработки и интерпретации информации такие программные продукты, как Excel, Word, Outlook, Power Point, Project Expert, Miro, Zoom, Trello, 1 C: ERP, Битрикс24

**2. Показатели и методы оценивания**

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			

РД-1	Применять современные технологии управления персоналом, процедуры и методы контроля и самоконтроля, командообразования, основные теории лидерства и власти Применять в коммуникационном процессе для ускорения процесса передачи, обработки и интерпретации информации такие программные продукты, как Excel, Word, Outlook, Power Point, Project Expert, Miro, Zoom, Trello, 1 С: ERP, Битрикс24	ОПК(У)-6	Раздел 1. Общие представления о лидерстве Раздел 2. Научные концепции лидерства Раздел 3. Личностные аспекты лидерства	Опрос Защита ИДЗ Семинар
РД-2	Эффективно работать индивидуально и в коллективе, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	ОПК(У)-3	Раздел 3. Личностные аспекты лидерства Раздел 4. Налаживание отношений Раздел 5. Лидер как социальный архитектор	Опрос Защита ИДЗ Семинар

### 3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

#### Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

#### Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

### Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»/ «Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

#### 4. Перечень типовых заданий

Оценочные мероприятия		Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос	Вопросы: 1. Назовите социальные и экономические причины изменений в современных организациях 2. Что такое 8-этапная модель планирования крупных изменений 3. Как использовать техники коммуникаций, обучения и преодоления сопротивления изменений 4. Какие существуют творческие подходы в процессе внедрения инноваций 5. <b>Метод мозгового штурма (брейнсторминг) в Zoom</b>
2.	Семинар	Вопросы: 1. Что такое лидерство? 2. Назовите шесть фундаментальных трансформаций, которым подвержены современные

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>организации и их лидеры</p> <p>3. Назовите основные причины неудач лидеров</p> <p>4. Назовите традиционные функции менеджмента и основные отличия между лидерством и менеджментом</p> <p>5. Как современные лидеры используют традиционные методы руководства</p> <p>6. <b>Сущность и роль деловых коммуникаций при помощи информационных технологий.</b></p>
3.	Выполнение и защита ИДЗ	<p>ИДЗ представлено в виде кейса:</p> <p>Примеры Кейсов:</p> <p>I Кейс «Первое правило бизнеса - поступай с другими так, как они хотели бы поступить с тобой»</p> <p>II Кейс «Ситуационное лидерство»</p> <p>III Кейс «Успешный лидер – путь к золоту!»</p> <p>Мы все знаем, существует всегда два лидера, в любой группе есть тот, кто им является и тот, кто им мог бы стать.</p> <p>В офисе одной из компании, где работает Фёдор, которому 32 года, работает клерком, его работа весьма и весьма рутинная, как и у всех в этом отделе. Много лет, эта крупная компания удерживает за собой лидерские позиции, Фёдор остался здесь работать, после прохождения практики, когда он был ещё студентом.</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p>Через пару месяцев произошли кардинальные изменения в организации, где приняли свою участие Фёдор со своей командой. По слухам, Алексей прибег к ненормативным способам мотивации сотрудников, а также он всевозможными способами пытался удержать возле себя всех людей.</p> <p>Вопрос:</p> <p>А вы знаете случаи из жизни, где человек смог радикально преобразиться в лидера из нелюдимого и забитого человека?</p> <p>Как, по-вашему, мнению, стоило бы изначально поступить Фёдору с Алексеем?</p> <p>Как вы думаете, какими способами и методами Алексей мог удерживать вокруг себя людей?</p> <p>Насколько в жизни авторитет важен, а на предприятии?</p> <p>Как поступили бы, будь вы Фёдором или Алексеем?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>IV Кейс «Совершенно очевидно, что основным фактором успеха цифровой трансформации</b></li> </ul>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>являются ЛЮДИ. Доступные технологии, знания, процессы и прочее становятся второстепенными факторами. И это довольно просто объяснить. Нужные люди на ключевых позициях в организации позаботятся о второстепенных факторах успеха. Они найдут верные решения и осуществят успешную цифровую трансформацию, преодолев возникающие препятствия. Мы называем таких людей «цифровыми лидерами». Процесс трансформации может быть приостановлен или прекращен по ряду причин. Но чаще всего это происходит из-за того, что изменения, проведенные в компании, слишком поверхностны и не влияют на ее основную деятельность. Как правило, процессом руководят лидеры или их подчиненные. Для успешной цифровой трансформации компаниям необходимо, чтобы кадровая стратегия организации была сфокусирована на лидерах всех уровней.</p> <p>В связи с этим возникает вопрос: какую кадровую стратегию следует применить? Стоит ли привлекать цифровых лидеров из небольших стартапов? Можно ли найти таких лидеров на рынке труда? Сможет ли компания оплатить их услуги? И смогут ли они прижиться в корпоративной среде?...»</p>

### 5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Опрос	<p>Устный опрос проводится по пройденному материалу лекции в течение 10 минут в течение практического занятия. Каждый вопрос оценивается в 0,5 балла. Опрос содержит 4 вопроса.</p> <p><u>Критерии оценивания опроса:</u>  0,5 балла – верный ответ;  0 баллов – неверный ответ.  Максимальное количество баллов за опрос – 2 балла.</p>
2.	Семинар	<p><u>Критерии оценивания семинара:</u>  Степень полноты и детальности ответов на вопросы 0-0,5 балла  Правильность и аргументированность ответов на вопросы 0-0,5 балла  Степень актуальности информации при ответах на вопросы 0-0,5 балла  Последовательность и логичность при ответах на вопросы 0-0,5 балла  Максимальное количество баллов за семинар – 2 балла.</p>
3.	Выполнение и защита ИДЗ	<p>Развернутый ответ на вопросы, представленные в кейсе.</p> <p><u>Критерии оценивания ИДЗ:</u>  Степень полноты и детальности ответов на вопросы 0-0,5 балла  Правильность и аргументированность ответов на вопросы 0-0,5 балла  1,0 балла – предоставлен ответ на все вопросы  0,5 балла – предоставлен ответ на половину вопросов</p>

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		0,0 балла – ответы на вопросы не предоставлены Максимальное количество баллов за ИДЗ – 2 балла.