

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»**

**Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента**



УТВЕРЖДАЮ

Директор Института управления
и государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

« 09 » 2025 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Лидерство в спортивной сфере»

По направлению подготовки 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)

Программа магистратуры «Управление тренировочной и соревновательной деятельностью»

Луганск – 2025

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство в спортивной сфере» по направлению подготовки 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) программа магистратуры «Управление тренировочной и соревновательной деятельностью» – 14 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство в спортивной сфере» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2017 г. № 946 (с изменениями и дополнениями).

СОСТАВИТЕЛЬ:

проф. д-р ист. наук В.И. Абакумова

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «28» 08 2025 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____ А.В. Родионов

Переутверждена: « » _____ 20 г., протокол № _____

Директор института
управления и государственной службы _____ Р.Г. Харьковский

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «01» 09 2025 г., протокол № 1.

Председатель учебно-методической
комиссии института управления
и государственной службы _____ Е.В. Щербакова

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – дать студентам комплекс знаний в области теории и практики лидерства, психологии лидерства, познакомить с основными проблемами лидерства в коллективе, а также научить выстраивать и управлять системой лидерства.

Задачи:

- пропагандировать лидерское поведение;
- формировать систему лидерского мышления;
- помогать коллегам (подчиненным) в самопознании и познании собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей;
- способствовать в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных работников;
- способствовать в организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Лидерство в спортивной сфере» относится к части дисциплин, формируемой участниками образовательных отношений.

Содержание дисциплины логически взаимосвязано с дисциплинами: «Организационно-правовые аспекты физической культуры и спорта», «Корпоративная и социальная ответственность в спорте».

Освоение дисциплины необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Управление спортивными сооружениями и культурно-оздоровительными комплексами», «Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. Использует технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом УК-3.3. Анализирует	знать: сущностные характеристики и типологии лидерства; факторы эффективного лидерства. уметь: использовать технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом планировать, организовывать и координировать работу в коллективе;

	возможные последствия личных действий в командной работе в профессиональной деятельности, несет личную ответственность за общий результат	владеть навыками: решения образовательных и спортивных задач в составе команды
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	28	20
в том числе:		
Лекции	14	10
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	14	10
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	80	88
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теории поведения человека в организации

Возникновение теории поведения человека. Становление теории поведения человека в средние века. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков. Современные концепции организационного поведения и лидерства в спорте.

Тема 2. Личность и ее развитие в организации

Личность и организация. Природа и характеристика организации. Организационный маркетинг. Организационное проектирование. Персональное развитие в организации.

Тема 3. Мотивация и результативность организации

Стимулирование поведения. Управление мотивацией.

Тема 4. Лидерство, авторитет и власть в организации

Лидерство в спорте. Авторитет руководителя в спорте. Власть в организационном поведении.

Тема 5. Коммуникативное поведение в организации

Коммуникации в организации. Структурные элементы коммуникации. Сообщения и носители сообщений. Ответ и обратная связь. Основы коммуникации. Межкультурная коммуникация.

Тема 6. Организационная культура поведения

Понятие организационной культуры. История развития организационной культуры. Методы диагностики организационной

культуры. Характеристика организационной культуры. Культура научной организации и мотивации труда. Корпоративная культура.

Тема 7. Современные тенденции лидерства в международном спорте

Деловое поведение в международном спорте. Международные этические нормы делового поведения.

Тема 8. Технология лидерства в спорте

Групповое воздействие на организационное поведение. Саморегуляция организационного поведения. Руководство организационным поведением. Проектирование стиля управления в организации. Система методов лидерства. Стратегии управления организационным поведением. Конфликты в организациях.

Тема 9. Поведенческий маркетинг в организации

Маркетинг персонала организации. Маркетинг организационного поведения.

Тема 10. Управление поведением организации

Стратегия управления лидерством в спорте. Тактика управления лидерством в спорте. Технология управления лидерством в спорте.

Тема 11. Управление нововведениями в организации

Изменения в организации. Нововведения (инновации) в организации.

Тема 12. Формирование группового поведения в организации

Групповая динамика. Формирование группового поведения.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Теории поведения человека в организации	2	1
2	Личность и ее развитие в организации	1	1
3	Мотивация и результативность организации	1	1
4	Лидерство, авторитет и власть в организации	1	1
5	Коммуникативное поведение в организации	2	1
6	Организационная культура поведения	1	1
7	Современные тенденции лидерства в международном спорте	1	1
8	Технология лидерства в спорте	1	1
9	Поведенческий маркетинг в организации	1	0,5
10	Управление поведением организации	1	0,5
11	Управление нововведениями в организации	1	0,5
12	Формирование группового поведения в организации	1	0,5
Итого:		14	10

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Теории поведения человека в организации	2	1
2	Личность и ее развитие в организации	1	1

3	Мотивация и результативность организации	1	1
4	Лидерство, авторитет и власть в организации	1	1
5	Коммуникативное поведение в организации	2	1
6	Организационная культура поведения	1	1
7	Современные тенденции лидерства в международном спорте	1	1
8	Технология лидерства в спорте	1	1
9	Поведенческий маркетинг в организации	1	0,5
10	Управление поведением организации	1	0,5
11	Управление нововведениями в организации	1	0,5
12	Формирование группового поведения в организации	1	0,5
Итого:		14	10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Теории поведения человека в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников, написание и оформление рефератов в соответствии с заданиями	6	7
2	Личность и ее развитие в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, написание и оформление рефератов	6	8
3	Мотивация и результативность организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, написание и оформление рефератов. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	8
4	Лидерство, авторитет и власть в организации	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической	6	8

		информации.		
5	Коммуникативное поведение в организации	Подготовка реферата, в соответствии с требованиями. Работа с лекционным материалом, подготовка к практическому занятию и промежуточной аттестации.	7	8
6	Организационная культура поведения	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	7	7
7	Современные тенденции лидерства в международном спорте	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации	7	7
8	Технология лидерства в спорте	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации	7	7
9	Поведенческий маркетинг в организации	Подготовка реферата, в соответствии с требованиями. Работа с лекционным материалом, подготовка к практическому занятию и промежуточной аттестации.	7	7
10	Управление поведением организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	7	7
11	Управление нововведениями в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации	7	7
12	Формирование группового поведения в организации	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск	7	7

		источников научно-технической информации		
Итого:			80	88

4.7. Курсовые работы не предполагаются учебным планом

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кузьмина, Н. М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход : монография / Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 94 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/10518. - ISBN 978-5-16-010815-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1971840>

2. Серова, Л. К. Психология физической культуры и спорта : учебное пособие / Л.К. Серова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 129 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-016466-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1157116>

3. Социальная психология общения: теория и практика : монография / под общ. ред. С.Д. Гуриевой, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкого. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 389 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/monography_5c23288728a5b4.76219099. - ISBN 978-5-16-014192-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1144436>

4. Клоусон, Д. Д. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину: Практическое руководство / Клоусон Д. - М.:Альпина Паблишер, 2017. - 519 с. ISBN 978-5-9614-6501-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002581>

5. Темников, Д.М. Лидерство и самоорганизация в мировой системе / Д.М. Темников. — Москва : Аспект Пресс, 2011. — 173 с. - ISBN 978-5-7567-0604-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1038635>

б) дополнительная литература:

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В.А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489281>

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/494350>

3. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489015>

4. Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. — М. : Дашков и К, 2017. — 102 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85386.html>

5. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 361 с. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489502>

6. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 311 с. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489128>

7. Коротун, О.Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О.Н. Коротун, И.С. Кошель, В. В. Мазур. – М. : Дашков и К, 2020. – 76 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/107801.html>

8. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. – М. : Издательство Юрайт, 2022. – 237 с. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/490227>

9. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. – М. : Издательство Юрайт, 2022. – 453 с. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/489213>

в) Интернет-ресурсы:

Справочно-правовая база данных «КонсультантПлюс» – <https://www.consultant.ru>

Сборник ресурсов по экономике и менеджменту – <http://www.econline.h1.ru>

Электронная библиотека «Библиотека международной спортивной информации» – www.bmsi.ru

Портал, посвященный вопросам спортивного менеджмента и маркетинга – www.sportmanagment.ru

Официальные сайты спортивных организаций, такие как www.olympic.ru, www.sochi2014.com, www.rfs.ru, biathlonrus.com

Электронно-библиотечная система «Юрайт» – <https://urait.ru/>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Лидерство в спортивной сфере» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx

Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Видеоплеер	Media Player Classic	http://mpc.darkhost.ru/

8. Оценочные средства по дисциплине
Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Лидерство в спортивной сфере»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания
компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	знать: сущностные характеристики и типологии лидерства; факторы эффективного лидерства.
Основной		Базовый	уметь: использовать технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом планировать, организовывать и координировать работу в коллективе;
Заключительный		Высокий	владеть навыками: решения образовательных и спортивных задач в составе команд

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Тема 1. Теории поведения человека в организации Тема 2. Личность и ее развитие в организации Тема 3. Мотивация и результативность организации Тема 4. Лидерство, авторитет и власть в организации	1

			УК-3.2. Использует технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом	Тема 5. Коммуникативное поведение в организации Тема 6. Организационная культура поведения Тема 7. Современные тенденции лидерства в международном спорте	1
			УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в командной работе в профессиональной деятельности, несет личную ответственность за общий результат	Тема 8. Технология лидерства в спорте Тема 9. Поведенческий маркетинг в организации Тема 10. Управление поведением организации Тема 11. Управление нововведениями в организации Тема 12. Формирование группового поведения в организации	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	знать: сущностные характеристики и типологии лидерства; факторы эффективного лидерства. уметь: использовать технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом планировать, организовывать и координировать работу в коллективе; владеть навыками: решения образовательных и спортивных задач в составе команды	Тема 1. Теории поведения человека в организации Тема 2. Личность и ее развитие в организации Тема 3. Мотивация и результативность организации Тема 4. Лидерство, авторитет и власть в организации	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты
		УК-3.2. Использует	знать: сущностные	Тема 5. Коммуникатив	доклад, сообщение,

	технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом	характеристики и типологии лидерства; факторы эффективного лидерства. уметь: использовать технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом планировать, организовывать и координировать работу в коллективе; владеть навыками: решения образовательных и спортивных задач в составе команды	ное поведении в организации Тема 6. Организационная культура поведения Тема 7. Современные тенденции лидерства в международном спорте	тестовые задания, рефераты
УК-3.3.	Анализирует возможные последствия личных действий в командной работе в профессиональной деятельности, несет личную ответственность за общий результат	знать: сущностные характеристики и типологии лидерства; факторы эффективного лидерства. уметь: использовать технологии взаимодействия с членами команды и другими участниками, осуществляет обмен информацией, знаниями, опытом планировать, организовывать и координировать работу в коллективе; владеть навыками: решения образовательных и спортивных задач в составе команды	Тема 8. Технология лидерства в спорте Тема 9. Поведенческий маркетинг в организации Тема 10. Управление поведением организации Тема 11. Управление нововведениями в организации Тема 12. Формирование группового поведения в организации	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты

1. Вопросы для обсуждения в виде собеседования (устный или письменный опрос)

1. Объект и предмет лидерства в спорте
2. Предпосылки лидерства в спорте
3. Предпосылки лидерства в поведении руководителя
4. Система методов лидерства в спорте.
5. Возникновение теории поведения человека.
6. Становление теории поведения человека в средние века.
7. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков.
8. Современные концепции организационного поведения и лидерства в спорте.
9. Природа и характеристика организации.

10. Организационный маркетинг.
11. Организационное проектирование.
12. Личность и организация.
13. Персональное развитие в организации.
14. Стимулирование поведения.
15. Управление мотивацией.
16. Лидерство в спорте.
17. Авторитет руководителя в спорте.
18. Власть в организационном поведении.
19. Коммуникации в организации.
20. Структурные элементы коммуникации.
31. Сообщения и носители сообщений.
32. Ответ и обратная связь.
33. Основы коммуникации.
34. Межкультурная коммуникация.
35. Понятие организационной культуры.
36. История развития организационной культуры.
37. Методы диагностики организационной культуры.
38. Характеристика организационной культуры.
39. Культура научной организации и мотивации труда.
40. Корпоративная культура.
41. Национальные особенности организационного поведения.
42. Американская практика организационного поведения.
43. Японский опыт организационного поведения.
44. Практика организационного поведения в России.
45. Деловое поведение в международном спорте.
46. Международные этические нормы делового поведения.
47. Групповое воздействие на организационное поведение.
48. Саморегуляция организационного поведения.
49. Управление руководителем организационным поведением.
50. Проектирование стиля управления в организации.
51. Система методов лидерства.
52. Стратегии управления организационным поведением.
53. Конфликты в организациях.
54. Маркетинг персонала организации.
55. Маркетинг организационного поведения.
56. Стратегия управления лидерством в спорте.
57. Тактика управления лидерством в спорте.
58. Технология управления лидерством в спорте.
59. Изменения в организации.
60. Нововведения (инновации) в организации.
61. Групповая динамика.
62. Формирование группового поведения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала	оценивания	Критерий оценивания
-------	------------	---------------------

(интервал баллов)	
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

2. Кейсы, ситуационные задачи, практические задания

Кейс «Формирование группового поведения в организации»

Цели.

1. Осознать достоинства и недостатки группового принятия решений.
2. Проанализировать факторы, влияющие на эффективность работы людей в группах.

Задание.

1. Познакомьтесь с проблемой кораблекрушения на Луне.

Кораблекрушение на Луне

Ваш космический корабль потерпел кораблекрушение на Луне. По плану вы должны были встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме коробка спичек, пищевых концентратов, 20 м нейлонового шнура, шелкового купола парашюта, переносного обогревателя на солнечных батареях, коробки сухого молока, двух баллонов с кислородом по 50 кг, звездной карты лунного небосклона, надувающейся спасательной лодки, компаса, 25 л воды, сигнальных ракет, аптечки первой помощи с инъекционными иглами и передатчика с частотной модуляцией на солнечных батареях.

Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Ваша задача: выбрать наиболее необходимые предметы для преодоления пути в 300 км. Вы должны расположить перечисленные 14 предметов в порядке их значимости для сохранения вашей жизни. Номером 1 обозначьте наиболее значимый предмет, а номером 14 — наименее значимый.

2. Разбейтесь на группы, познакомьте друг друга со своими индивидуальными вариантами решения задачи. После решите задачу группой, достигнув согласия.

3. Познакомьтесь с правильным вариантом решения и подсчитайте индивидуальные и коллективные штрафные очки. Сумма индивидуальных штрафных очков дает результат индивидуального решения проблемы, сумма

коллективных штрафных очков – результат решения проблемы в группе. Результаты заносятся в таблицу.

Результаты	Группы				
	1	2	3	4	5
Коллективный результат					
Средний результат отдельных членов группы					
Разница между коллективным результатом и средним результатом отдельных членов группы					
Самый хороший и самый плохой результаты, достигнутые отдельными членами группы					

4. Сравните коллективные результаты с результатами отдельных членов группы. Ответьте на следующие вопросы:

- 1) Одинаковы ли результаты при выполнении работы индивидуально и в группе?
- 2) Если нет, то почему возникли различия между ними?
- 3) Что помогало и что мешало работе группы при выработке общегруппового решения?
- 4) Какие существуют основные преимущества и недостатки коллективной работы по сравнению с индивидуальной?
- 5) Подумайте, что могло бы улучшить коллективное решение производственных проблем на рабочих местах?

Правильное решение проблемы

Данное решение разработано специалистами по космическим полетам. Штрафные очки равняются абсолютной разнице (без учета знаков «плюс» и «минус») между номерами предметов в вашем варианте ответа и в правильном. Например, если правильный номер — 9, а ваш — 5 (или наоборот), то вы получили 4 штрафных очка. Ваш общий результат равен сумме штрафных очков.

Предмет	Правильный номер	Пояснения специалистов
Коробок спичек	14	На луне нет кислорода, который необходим при горении, поэтому спички совершенно не нужны
Пищевые концентраты	4	Эффективное средство для поддержания необходимой энергии
20 м нейлонового шнура	6	Могут быть использованы для преодоления скал и переноски раненых
Шелковый купол парашюта	8	Может защитить от солнечных лучей
Переносной обогреватель на солнечных батареях	12	Не нужен на солнечной стороне
Коробка сухого молока	11	Более громоздкая замена пищевого концентрата
Два баллона с кислородом по 50 кг	1	Самое необходимое для поддержания жизни
Звездная карта лунного небосклона	3	Необходима при навигации
Самонадувающаяся спасательная лодка	9	Баллоны с CO ₂ можно использовать в качестве привода для двигателя
Компас	13	Магнитное поле на Луне не поляризовано, поэтому компас в данном случае бесполезен

25 л воды	2	Необходимы для возмещения потерь влаги в организме на освещенной стороне
Сигнальные ракеты	10	Аварийные сигналы будут необходимы при приближении к станции
Аптечка первой помощи с инъекционными иглами	7	Иглы для впрыскивания витаминов, лекарств и т. д. подходят для специальных устройств в скафандрах
Приемопередатчик с частотной модуляцией на солнечных батареях	5	Для связи со станцией приемник с частотной модуляцией применим только на небольших расстояниях

Ситуационная задача

Задание. Определите влияние типа личности на реакцию человека в следующей ситуации.

Ситуация: «Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Но так больше продолжаться не может...»

Как вы разрешите эту ситуацию?

- 1) Решите ситуацию индивидуально.
- 2) Разбейтесь на небольшие группы с одинаковыми типами личности.
- 3) Сравните ваши действия в данной ситуации. Сходны ли они? Что в них общего?
- 4) Совместно решите данную проблему.
- 5) Сравните ваше решение с решением групп, куда входят люди с другим типом личности. Похожи ли они? Можете ли вы прийти к общей точке зрения по данной проблеме?

Практические задания

«Тест на определение типа личности (тип А – тип В)»

Цели.

1. Определение своего типа личности (А или В).
2. Анализ влияния типа личности на поведение человека в конкретной практической ситуации.

Задание. Отметьте количественные характеристики, которые в наибольшей степени характеризуют ваше поведение.

1.Опаздываете на встречи	1	2	3	4	5	6	7	8	Никогда не опаздываете
2.Не любите конкурировать с другими	1	2	3	4	5	6	7	8	Любите конкурировать
3.Не торопитесь, даже в критических ситуациях	1	2	3	4	5	6	7	8	Всегда выполняете работу в быстром темпе
4.Делаете дела последовательно	1	2	3	4	5	6	7	8	Любите делать сразу несколько вещей (одновременно); не закончив одну работу, уже планируете следующую
5.Медленно едите, двигаетесь и т.п.	1	2	3	4	5	6	7	8	Быстро едите, двигаетесь и т.п.
6.Открыто выражаете свои чувства и эмоции	1	2	3	4	5	6	7	8	Сдерживаете свои чувства
7.У вас много интересов вне	1	2	3	4	5	6	7	8	Все время посвящаете работе

работы									
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Просуммируйте свои баллы, умножьте полученную цифру на 3. Если полученное число больше 120, то вы — ярко выраженный представитель типа *A*; если полученное число меньше 90 — вы типичный представитель типа *B*.

Тест «Степень мотивации личности к успеху»

Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать, чем отложить на какое-то время?
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание меня стимулирует сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
17. Легко сыграть на моем честолюбии.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.

- 33.Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34.Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35.Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36.Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37.Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38.Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39.Я завидую людям, которые не загружены работой.
40.Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41.Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти на крайние меры.

Ключ к тесту

Поставьте себе по одному баллу за каждый ответ «да» на вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41 и за каждый ответ «нет» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

28 – 32 балла. У вас очень сильная мотивация к успеху. Вы упорны в достижении цели, готовы преодолеть любые препятствия.

15 – 27 баллов. У вас средняя мотивация к успеху, такая же, как у большинства людей. Стремление к цели приходит к вам в форме приливов и отливов. Порой вам хочется все бросить, так как вы считаете, что цель, к которой вы стремитесь, недостижима.

0 – 14 баллов. Мотивация к успеху у вас довольно слабая. Вы довольны собой и своим положением. На работе «не горите». Вы убеждены, что независимо от ваших усилий все пойдет своим чередом.

Моделирующие упражнения

на тему «Лидерство, авторитет и власть в организации»

1. Упражнение «Кто я?»

Цель. Выявление лидеров.

Задание. За 10 минут самостоятельно необходимо ответить на один вопрос «Кто я?», используя для этого 12 слов или предложений. Не нужно искать верных ответов, следует писать первое, что приходит в голову.

Каждый анализирует свои ответы с четырех позиций и ставит соответствующую букву напротив каждой:

«Я – это зависит от меня»,

«Д – это зависит от других»,

«С – это зависит от судьбы»,

«П – просто так случилось».

Чем больше ответов в секторе «Я», тем большая тенденция к лидерству прослеживается у участника.

2. Упражнение «Разбивка «от лидера»

Цель. Выявление лидеров и формирование их ответственности.

Задание. Вызываются 3 добровольца (они либо считают себя лидерами, либо претендуют на лидерство), которые будут капитанами команд. Далее капитаны по очереди набирают себе членов (замов, помощников и т.д.) команды. Здесь важно не допустить перекладывания ответственности на

других. Если доброволец решил стать капитаном, он должен сам выбрать себе команду.

Деловая игра: «Поведение в конфликтной ситуации»

Цель. Актуализация знаний о различных стратегиях поведения в ситуациях межличностного конфликта, их демонстрация на жизненных примерах.

Описание игры.

Участникам предлагаются конфликтные ситуации для анализа и разыгрывания в парах. Результаты демонстрации развития и выхода из конфликтной ситуации обсуждаются в коллективе.

Примеры конфликтных ситуаций.

1. Вас внезапно начинают избегать коллеги. При вашем появлении смолкают разговоры. Главный виновник – так называемая лучшая подруга, которая выведывает ваши планы и мысли для того, чтобы потом в искажённом виде разболтать их другим. Её цель — утвердиться за ваш счёт.

2. Ваш коллега выводит вас из себя своими язвительными шутками. Содержанием этих шуток является всё: ваша внешность, одежда, макияж, причёска, стиль поведения, успехи и неудачи.

3. Вас назначили начальником отдела. Ваша коллега не желает подчиняться вашим распоряжениям. Пока вы были равны, отношения ваши были как нельзя лучше, но как подчинённая она стала настоящей фурией.

4. Обычно с начальницей вы общаетесь очень мирно. Но вы приносите официальное письмо, в котором говорится о необходимости вашей поездки на конференцию, и она взрывается. Без всякого повода она начинает кричать о конце отчетного периода, о том, что штат распустился, никто не думает о работе, на уме только вечеринки и конференции. Вы знаете, что ваша начальница - неуправляемый холерик. Её внезапные вспышки непредсказуемы.

5. Вы находитесь с коллегами на отдыхе. Одна из ваших приятельниц вечно жалуется на недомогание и подкидывает вам работу не только на рабочем месте, но и вваливает на вас бытовые хлопоты: уборка, мытьё посуды и др. На танцах же вечером она может веселиться в полную силу, а вымыть тарелку после еды нет возможности.

6. У вас есть свежая идея относительно проведения новогоднего вечера. Вы неосторожно поделились этой идеей с приятельницей, но полчаса спустя, когда вы с коллегами собираетесь для разработки сценария, вы с удивлением обнаруживаете, что ваш начальник излагает вашу идею, называя автором вашу приятельницу.

Обсуждение.

При обсуждении данного упражнения необходимо остановиться на анализе целесообразности применения различных стилей поведения в конкретных конфликтных ситуациях.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Кейсы, ситуационные задачи, практические задания» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Кейсы, ситуационные задачи, практические задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Объект и предмет лидерства в спорте
2. Предпосылки лидерства в спорте
3. Предпосылки лидерства в поведении руководителя
4. Система методов лидерства в спорте.
5. Возникновение теории поведения человека.
6. Становление теории поведения человека в средние века.
7. Развитие теории поведения в конце XIX – начале XX веков.
8. Современные концепции организационного поведения и лидерства в спорте.
9. Природа и характеристика организации.
10. Организационный маркетинг.
11. Организационное проектирование.
12. Личность и организация.
13. Персональное развитие в организации.
14. Стимулирование поведения.
15. Управление мотивацией.
16. Лидерство в спорте.
17. Авторитет руководителя в спорте.
18. Власть в организационном поведении.
19. Коммуникации в организации.
20. Структурные элементы коммуникации.
31. Сообщения и носители сообщений.
32. Ответ и обратная связь.
33. Основы коммуникации.
34. Межкультурная коммуникация.
35. Понятие организационной культуры.
36. История развития организационной культуры.
37. Методы диагностики организационной культуры.
38. Характеристика организационной культуры.
39. Культура научной организации и мотивации труда.
40. Корпоративная культура.
41. Национальные особенности организационного поведения.
42. Американская практика организационного поведения.
43. Японский опыт организационного поведения.
44. Практика организационного поведения в России.
45. Деловое поведение в международном спорте.

46. Международные этические нормы делового поведения.
47. Групповое воздействие на организационное поведение.
48. Саморегуляция организационного поведения.
49. Управление руководителем организационным поведением.
50. Проектирование стиля управления в организации.
51. Система методов лидерства.
52. Стратегии управления организационным поведением.
53. Конфликты в организациях.
54. Маркетинг персонала организации.
55. Маркетинг организационного поведения.
56. Стратегия управления лидерством в спорте.
57. Тактика управления лидерством в спорте.
58. Технология управления лидерством в спорте.
59. Изменения в организации.
60. Нововведения (инновации) в организации.
61. Групповая динамика.
62. Формирование группового поведения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)