

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра социально-экономических дисциплин и техносферной безопасности



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Панайотов К.К.

(подпись)

«21» апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине Лидерство и руководство в государственном и муниципальном
управлении
(название дисциплины по учебному плану)

По направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление
(код, название без кавычек)

Профиль подготовки Административно-государственное управление

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Административно-государственное управление» – 28 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 года № 1016 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

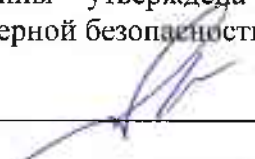
СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

к.э.н., доц. Черная А.М.

(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических дисциплин и техносферной безопасности «16» марта 2023 г., протокол № 8.

Заведующий кафедрой



Черная А.М.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии факультета «20» марта 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии факультета



Замота О.Н.

Структура и содержание дисциплины

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

Целями освоения дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» являются формирование системного представления у студента о задачах, функциях, роли и месте лидерства и руководства в управлении человеческими ресурсами, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации; понимание сущности руководства и лидерства, сходства и различия ролей лидера и руководителя; знание основные концепций в области руководства и лидерства; умение применять методы руководства и лидерства в процессе управления сотрудниками.

Задачами изучения дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» является формирование у студентов навыка эффективного использования различных источников власти и влияния во взаимодействии с людьми для достижения организационных целей, а также развитие их личностных лидерских качеств.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Дисциплина «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений вариативного блока дисциплин учебного плана.(модули).

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Менеджмент», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Управление персоналом в государственной службе».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Связи с общественностью в органах государственной власти», «Управление государственными проектами и программами».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	знать: теории лидерства и стилей руководства, принципы формирования команды и основы групповой динамики, стратегии управления человеческими ресурсами уметь: применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

	УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	
ПК-4 Способен качественно выполнять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции при решении профессиональных задач	ПК-4.4. Способен осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	знать: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом уметь: выбирать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом владеть: методикой разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (Зач. ед)	108 (Зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	51	20
Лекции	34	10
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	17	10

Контрольные работы	4	4
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	57	88
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. «РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО – СУЩНОСТЬ ДАННЫХ ПОНЯТИЙ, СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ ЛИДЕРА И РУКОВОДИТЕЛЯ, ОСНОВНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО».

Лидер и руководитель – сходство и различие. Смешение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов. Руководитель и лидер – две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.

Тема 2. «ВЛАСТЬ И ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ».

Основные источники власти: сила личности (харизма), грубая сила, позиция, власть закона, контроль ресурсов и информации, экспертная власть, политическая власть, негативная власть (власть разрушения). Достоинства и сложности использования каждого из источников.

Тема 3. «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ЛИДЕРСТВЕ И В РУКОВОДСТВЕ».

Кризис концепции «обычного интеллекта» (IQ) в объяснении феномена успешности лидера и руководителя, предпосылки возникновения концепции эмоционального интеллекта (EQ). Концепции П. Саловэй и Дж. Мейера, Сущность эмоционального интеллекта: социальное сознание и социальные навыки.

Тема 4.«ОСНОВНЫЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ В ОБЛАСТИ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА: ТЕОРИЯ ВЕЛИКИХ ЛЮДЕЙ, ТЕОРИЯ ЧЕРТ, ТЕОРИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И СИТУАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО, БИХЕВИОРИСТИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ, ТРАНЗАКЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО И ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО, ХАРИЗМАТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО».

Эволюция взглядов на лидерство и руководство. Теория великих людей, Т. Карлейл, Г.Спенсер. Харизматическое лидерство. Теория черт Г. Олпорт, Р. Кеттел, С. Заккаро. «Большая пятерка» качеств- предикторов, негативные предикторы. Теория обстоятельств: Г.Морган, Ф. Фидлер, Р. Хоуз и теория «Пути и цели», концепция Танненбаума- Шмидта, теория Врума-Йеттона, ситуационное лидерство К. Бланшара, модель Р.Блейка и Дж. Моутон Бихевиористические теории: эксперименты университетов Огайо и Мичигана. Транзакционное и трансформационное лидерство, Б.Басс.

Тема 5. «ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КЛИМАТА ВЫСОКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ»

Исследование Хэй Груп (HayGroup), определение организационного климата. Параметры организационного климата, типы организационного климата. Стили лидерства: директивный, авторитетный, товарищеский, наставнический, эталонный, развивающий

(коучинговый) и их влияние на организационный климат.

Тема 6. «КОНФЛИКТЫ: ТИПОЛОГИЯ, СОДЕРЖАНИЕ».

Подходы к изучению конфликтности в России. Взаимоотношения Центра и регионов. Институциональные конфликты в регионах: их измерение. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.

Тема 7. «ТЕХНОЛОГИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ».

Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения. Этапы процесса регулирования конфликта. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки. Переговоры и их особенности при конфликте. Стадии ведения переговоров. Функции переговоров. Медиация как форма разрешения конфликта. Преимущества и недостатки медиации. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора. Тактики воздействия медиатора на стороны. Функции и этапы медиации.

Тема 8. «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».

Психология поведения личности. Социальная обусловленность поведения личности. Мотивы поведения. Мотивация и личность. Мотивы психорегуляции поведения личности. Психология деятельности личности. Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности. Регрессивная стадия профессионального развития личности. Функциональное состояние субъекта деятельности. Общая характеристика функциональных состояний. Утомление. Психологический стресс. Стадии психологического стресса.

Тема 9. «ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ».

Управленческие ресурсы лидера. Лидерская позиция в определении цели и формировании команды единомышленников. Управление через коммуникацию с командой единомышленников и последователями лидера. Роль лидерства в процессе принятия групповых решений. Проблема эффективности индивидуальных и групповых решений. Условия эффективности групповых решений. Формы и методы групповых решений. Лидерство в коллективе. Феномен власти и авторитета. Социально- психологические феномены и механизмы взаимодействия в группе единомышленников и последователей.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	3	1
2.	Власть и источники власти руководителя	4	1
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	3	1

4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	4	2
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	4	1
6.	Конфликты: типология, содержание	4	1
7.	Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях	4	1
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	4	1
9.	Лидерство и управление командой	4	1
Итого:		34	10

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно- заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	1	1
2.	Власть и источники власти руководителя	2	1
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	2	1
4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	2	2
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	2	1
6.	Конфликты: типология, содержание	2	1
7.	Технологии и эффективность политического лидерства в Конфликтных ситуациях	2	1
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	2	1
9.	Лидерство и управление командой	2	1
Итого:		17	10

4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены.

4.6. Самостоятельная работа студентов

			Объем часов
--	--	--	--------------------

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Очная форма	Очно- заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	4	6
2.	Власть и источники власти руководителя	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	5	7
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	11
4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	8
6.	Конфликты: типология, содержание	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	5	9
7.	Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	8	8

9.	Лидерство и управление командой	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
Итого:			57	88

4.7. Курсовые работы/проекты.

Учебным планом не предусмотрены.

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. Коротун О Н Лидерство, мотивация, власть: основные технологии: Учебное пособие для бакалавров / О.Н. Коротун, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - 2-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К », 2020. - 76 с. <https://znanium.ru/read?id=371003>

2. Петренко Е.С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие: учебное пособие / Е.С. Петренко, Л.В. Шабалтина, А.В. Варламов. – М.: Креативная экономика, 2019. – 102 с. <https://znanium.ru/read?id=425017>

3. Публичная политика: Институты, цифровизация, развитие: Коллективная монография / Под ред. Л. В. Сморгунюва. — М.: Аспект Пресс, 2018. — 349 с. <https://znanium.ru/read?id=373028>
4. Зонова Т. В. Дипломатия: Модели, формы, методы: Учебник для вузов / Т. В. Зонова. — 2-е изд., испр. — М.: Издательство «Аспект Пресс», 2022. — 348 с. <https://znanium.ru/read?id=420265>

б) дополнительная литература:

1. Чиркин В. Е. Территориальная организация публичной власти : монография / В. Е. Чиркин. — Москва : Норма : ИНФРАМ, 2019. — 208 с. <https://znanium.ru/read?id=363307>
2. Институты публичной власти в условиях глобализации : монография / под ред. Т. А. Васильевой и Н. В. Варламовой. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. — 272 с. <https://znanium.ru/read?id=422794>
3. Пономарёв, А. В. Лидерство в молодежной среде : учеб. пособие / А. В. Пономарёв, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков ; Мин-во науки и высшего образования РФ. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. — 216 с. <https://znanium.ru/read?id=422877>

в) Интернет-ресурсы:

- Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.пф/>
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>
Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>
Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>
Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>
Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
Совет Министров Луганской Народной Республики – <https://sovminlnr.ru>
Министерство финансов Луганской Народной Республики – <https://minfinlnr.su/>
Министерство экономического развития Луганской Народной Республики – <https://merlnr.su>
Электронные библиотечные системы и ресурсы
Электронно-библиотечная система «Консультант-студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>
Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>
Электронно-библиотечная система – Znanium <http://www.znanium.com>
Информационный ресурс библиотеки образовательной организации
Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Лекционные занятия: комплект электронных презентаций/слайдов; аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...) и т.п.

Практические занятия: компьютерный класс, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук, ...), пакеты ПО общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы, ...).

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет, рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде, и т.п.

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
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении»

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.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9	6
2	ПК-4	Способен качественно выполнять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции при решении профессиональных задач	ПК-4.4. Способен осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9	

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	знать: теории лидерства и стилей руководства, принципы формирования команды и основы групповой динамики, стратегии управления человеческими ресурсами; уметь: применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9.	Письменный или устный опрос, контрольная работа, тесты, вопросы к зачету.

2	ПК-4 Способен качественно выполнять исполнительно-распорядительные и обеспечивающие функции при решении профессиональных задач	ПК-4.4. Способен осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	знать: различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом; уметь: выбирать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; владеть: методикой разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9.	Письменный или устный опрос, контрольная работа, тесты, вопросы к зачету.
---	---	--	--	--	--

Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))

1. Сущность лидерства.
2. Универсальность проявления функций лидерства.
3. Природа лидерства.
4. Проблемы мотивации лидерства. Теория черт. Ситуационная теория.
5. Теория определяющей роли последователей. Интегративная теория.
6. Стили и типы лидерства
7. Формы инициативного стиля
8. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.
9. Факторы, влияющие на лидерство. 22
10. Личностные характеристики лидеров.
11. Подходы к изучению конфликтности в России.
12. Взаимоотношения Центра и регионов.
13. Институциональные конфликты в регионах: их измерение.
14. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера.
15. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью.
16. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.
17. Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения.
18. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты.
19. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения.
20. Этапы процесса регулирования конфликта.
21. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта.
22. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение.
23. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.
24. Переговоры и их особенности при конфликте.
25. Стадии ведения переговоров.

26. Функции переговоров.
27. Медиация как форма разрешения конфликта. Преимущества и недостатки медиации.
28. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов.
29. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора.
30. Тактики воздействия медиатора на стороны.
31. Функции и этапы медиации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
собеседование (устный или письменный опрос)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3	собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Контрольная работа

Комплект тем для контрольной работы

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера.
2. Стили лидерства.
3. Континуум лидерского поведения согласно Танненбауму и Шмидту.
4. Источники личной власти по Дж. Френча и Б. Рэй вену.
5. Стратегия влияния.
6. Ситуационное лидерство.
7. Стили поведения лидера и принятия им решений согласно Херси- Бланшару.
8. Команды и разделенное лидерство. Замещение лидерства.

9. «Двигатель» лидерства. «Старая» и «новая» системы «идеи - ценности» GeneralElectric.

10. Структура «внутренних» и «внешних» навыков менеджера.

11. «Окно Джохари» как средство самопознания.

12. Системы ценностей американской, японской и арабской культуры.

13. Отношение к изменениям.

14. Межличностная ориентация.

15. Стиль мышления.

16. Анализ стиля мышления согласно Майерс-Бриггс.

17. Предпочтения людей разного типа в отношении работы.

18. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.

19. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности,

коммуникативный шум.

20. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.

21. Навыки вербальных коммуникаций.

22. Невербальные коммуникации. Интерпретация невербальных сигналов.

23. Типология личности и деловое общение.

24. Характеристика четырех школ преимуществ.

25. Психофизиологические основы общения.

26. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.

27. Состояние лица и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций.

28. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.

29. Психологические проблемы принятия решения.

30. Типы управленческих решений.

31. Методы Индивидуального и группового принятия решений.

32. Пять стилей принятия решений в соответствии. Вруму и Ф. Йеттону.

33. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей.

Критерии выбора стиля принятия решения.

34. Понятие команды. Этапы построения команды.

35. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.

36. Роли членов команды согласно Белбину.

37. Преимущества и ограничения командной деятельности.

38. Проверка целесообразности формирования команды. Современные приемы формирования команды. Национальные особенности построения команды.

39. Представление о конфликты как противоречия и источники развития.
40. Конфликт, как средство выявления проблемы. Стимулирующая функция конфликта. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
41. Структура (цикл) Конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации.
42. Сигналы эскалации конфликта.
43. приемы прерывания цикла конфликта.
44. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации.
45. Выбор средства управления конфликтом.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Тесты

1. Универсальные функции, которые возлагаются обществом на лидеров:
 - а) все перечисленные;
 - б) диагностическая (авторитетная и своевременная оценка) и стратегическая (оптимальный курс);
 - в) мобилизующая (достижение задач) и интегративная (разнородные группы ощущают себя единым целым);
 - г) патронажная и арбитражная (защита от беззакония и произвола, помощь в кризисных ситуациях);
 - д) персонификация явлений (ответственность как за положительные, так и занегативные последствия);
2. Теория черт:
 - а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
 - б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);
 - в) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

3. Ситуационная теория:

а) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;
б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;

г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

4. Теория определяющей роли последователей:

а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

5. Интегративная теория

а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;
б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) только а и б;

г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

д) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

6. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на характере взаимоотношений с окружением:

а) все перечисленные; б)

авторитарный стиль,

в) демократический стиль,

г) попустительский (отстраненный) стиль;

д) только б и в;

7. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на способности к переменам и инновациям:

а) все перечисленные; б)

только в и г;

в) консервативный стиль г)

инициативный стиль

д) попустительский (отстраненный) стиль

8. Формы инициативного стиля лидерства:

а) реформационное и революционное лидерство; б)

реалистическое и авантюристическое лидерство

в) только а и б;

г) инструментальное лидерство,

д) эмоциональное лидерство

9. В зависимости от природы авторитета, на котором построена власть лидера, выделяют:

- а) традиционное лидерство, предполагает влияние, основанное на верепоследователей в святость традиции;
- б) харизматическое лидерство, на основе веры населения в исключительные личные качества лидера;
- в) рациональное лидерство на факте назначения или избрания лидера на определенную должность;
- г) все перечисленные; д) только а и б;

10. Типологии лидерства, построенные с учетом доминирующей функции лидера

- а) лидер-идеолог, манипулирующий идеями, концепциями общественного переустройства;
- б) лидер-агитатор, манипулирующий эмоциями, настроениями последователей, умеющий увлечь массы;
- в) лидер-организатор, манипулирующий ситуациями, лидер- планировщик, ориентированный на методы и средства достижения намеченных целей;
- г) лидер-эксперт, который персонифицирует собой профессиональную компетенцию;
- д) все перечисленные;

11. Компетентность лидера способен сплотить вокруг себя команду экспертов:

- а) все перечисленные;
- б) лидер-"привратник", являющийся "лицом" группы, которую он представляет во внешней среде;
- в) лидер-"третейский судья и миротворец", лидер-"символ", лидер- "отец";
- г) лидер-"козел отпущения" может служить мишенью для обвинений в случае неудачи;
- д) только б и в;

12. В наибольшей степени политическое лидерство определяют следующие факторы:

- а) Политико-исторические факторы. Политическая культура. Ситуационный фактор;
- б) Все перечисленные;
- в) Потенциал организации, на которую опирается политик;
- г) Характеристики последователей: их предпочтения, ожидания и ориентации, стереотипы мышления;
- д) Только а и в;

13. Личностные основные качества лидера:

- а) способность подчинять своей воле окружающих, определенная степень амбициозности;
- б) высокая работоспособность и самообладание,

брать ответственность за действия свои и своих сторонников;

в) все перечисленные;

г) способность выдвигать новые идеи, комбинировать и совершенствовать ранее выдвинутые;

д) решительность в отстаивании позиции, способность извлекать выгоду из любых ситуаций, интуиция;

14. Среди других личностных характеристик, детерминирующих характер лидерства, выделяют:

а) качество самооценки, мотивация поведения, система убеждений, устойчивость к стрессу;

б) стиль межличностных отношений; в)

стиль принятия решений;

г) все перечисленные; д)

только а и в;

15. Современные базовые институциональные конфликты в регионах:

а) Конфликт ветвей региональной власти: губернатор против законодательного собрания;

б) Конфликт региональной власти и местного самоуправления: губернатор против главы местного самоуправления;

в) Конфликт региональной государственной власти и представителей федеральной власти на местах;

г) Только а и б;

д) Все перечисленные;

16. Ситуации, приводящие к неуправляемым и трудноразрешимым конфликтам в регионе:

а) все перечисленные;

б) накал эмоций слишком велик, одна или обе стороны желают его продолжения;

в) участники воспринимают конфликт как позиционную борьбу;

г) имеются серьезные расхождения в ценностях сторон и в интерпретации сути конфликта;

д) происходит институционализация конфликта;

17. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их разрешения

а) характер проблемы, когда в зоне разногласий - власть, статус, ценности, ресурсы, то соперничество сильно;

б) все перечисленные;

в) характеристики сторон: чтобы пойти на уступки, важно иметь возможность сохранить лицо;

г) степень схождения, имеют значение выбранные участниками стратегии поведения в конфликте;

д) только а и в;

18. Этапы регулирования конфликта:

а) институционализация конфликта - определение правил и норм его

функционирования и развития;

б) легитимизация конфликта - признание и соблюдение установленных норм и правил конфликтного поведения;

в) все перечисленные;

г) структурирование конфликтующих групп;

д) метод ослабления острого социального конфликта на базе общей ориентации обеих сторон на внешний для них конфликт (тактика поиска «общего врага»);

19. Завершение конфликта означает:

а) все перечисленные;

б) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;

в) мягкое воздействие на конфликт;

г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;

д) частичное (временное) решение конфликта;

20. Разрешение конфликта означает:

а) все перечисленные;

б) частичное (временное) решение конфликта; в)

мягкое воздействие на конфликт;

г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;

д) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;

21. Урегулирование конфликта означает:

а) мягкое воздействие на конфликт, частичное (временное) решение конфликта;

б) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;

в) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;

22. К формам завершения конфликта двух сторон относят: а)

насилие;

б) все перечисленные; в)

разъединение;

г) примирение; д)

только а и в;

23. Существует возможность разъединения сторон: а) обе стороны покидают поле боя;

б) бегство одной из сторон, как правило, наиболее слабой; в) все перечисленные;

24. Существуют следующие формы завершения конфликта с помощью третьей стороны:

а) Насилие с привлечением третьего участника способна совершить более слабая сторона над более сильной;

- б) Социальное давление. Третьей силой используются служебные инстанции, общественное мнение, СМИ, реклама;
- в) Суд- представитель общественной власти. Арбитраж (третейский суд) – обязаны подчиниться. Медиация;
- г) Все перечисленные;
- д) Только б и в;

25. Недостатки деятельности суда в конфликтах:

- а) единичный случай подгоняется под стандарт, поэтому судебное решение не всегда справедливое;
- б) в системе законодательства существуют лазейки, позволяющие ускользнуть от правосудия;
- в) неспособность суда разобраться в сути дела, требует проницательности, мудрости, понимания людей;
- г) только а и в;
- д) все перечисленные;

26. Отличие переговоров в условиях конфликта от переговоров в рамках сотрудничества:

- а) все перечисленные;
- б) особая ответственность участников за принимаемые решения, многократно увеличивая "цену ошибки";
- в) акцент делается на перераспределении имеющегося, а не на получении некоего нового продукта;

27. Переговоры в условиях конфликта, как правило, оказываются болееуспешными, если:

- а) предмет конфликта четко определен, стороны избегают использовать угрозы;
- б) все перечисленные;
- в) ставки участников не слишком высоки, силы сторон примерно равны;
- г) отношения сторон не сводятся только к урегулированию конфликта, а охватывают области, где интересы сторон совпадают;
- д) только а и в;

28. Переговоры - процесс неоднородный и состоит из нескольких стадий

- а) подготовка к переговорам (предпереговорная стадия);
- б) процесс их ведения и достижение договоренностей, если переговоры закончились их подписанием (стадия взаимодействия);
- в) все перечисленные;
- г) анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей(имплементация);
- д) только а и б;

29. Наиболее существенными и часто реализуемыми функциями переговоров являются:

- а) направленность на совместное решение проблемы;
- б) информационно-коммуникативная, регуляционная,

пропагандистская;

в) функция решения собственных внутриполитических и внешне политических задач;

г) все перечисленные;

д) только а и б;

30. Недостатки медиации (посредничества):

а) добровольное вступление в процесс медиации, решение вырабатывается самостоятельно;

б) обе стороны удовлетворены решением и добровольно берут на себя обязательства;

в) процесс медиации непродолжителен и обходится дешевле, чем судебный процесс;

г) медиация нацелена на поиск согласия, а не на поиск виноватых;

д) не используется в криминальных конфликтах или в случае наличия душевной болезни у одной из сторон;

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы к зачету

1. Формы инициативного стиля: реформационное лидерство, революционное лидерство, реалистическое лидерство авантюристическое лидерство.

2. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.

3. Подходы к изучению конфликтности в России

4. Формирование депутатского корпуса на выборах.

5. Определение фигуры спикера.

6. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью

7. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта.

8. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.

9. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора.

10. Тактики воздействия медиатора на стороны.

11. Функции и этапы медиации.

12. Мотивы поведения.

13. Мотивация и личность.

14. Прогрессивная стадия профессионального развития личности.

15. Регрессивная стадия профессионального развития личности.
 16. Функциональное состояние субъекта
 17. Основные характеристики и функции лидера.
 18. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
 19. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
 20. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
 21. «Идеальный» правитель в понимании Конфуция, Платона.
- Этический парадокс по Аристотелю.
22. Концепция подражания по Г. Тарду.
 23. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
 24. "Герои и толпа" в представлении Н.К.Михайловского.
 25. З.Фрейд комментарии по проблеме лидерства.
 26. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
 27. Природа лидерства в рамках «теории черт».
 28. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
 29. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
 30. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
 31. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
 32. Типы лидерства по М.Веберу.
 33. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
 34. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни
 35. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
 36. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
 37. Черты харизматического лидерства.
 38. Дайте развернутое определение "стиль лидерства".
 39. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.
 40. Факторы эффективности лидерского стиля.
 41. Консенсус как основа группового лидерства.
 42. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.

Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации (зачет)

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
-------------------------------	--	--------

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.	зачтено
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.	не зачтено

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений,

формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

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

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

- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

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