

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.10.2023 16:17:11
Уникальный программный ключ: 880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

Директором СЗИУ РАНХиГС

Хлутковым А.Д.

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Управление спортивной деятельностью
и организация крупных спортивных мероприятий»
(наименование образовательной программы)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.07 Предпринимательство и лидерство в спорте
(код и наименование дисциплины)

38.04.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Очная, заочная
(формы обучения)

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
 - 7.4. Интернет-ресурсы
 - 7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Д-р экон. наук, профессор

Морозова М.А.

Заведующий кафедрой менеджмента

д.э.н., профессор

Сергеев И.Б.

РПД (*Б1.В.07 Предпринимательство и лидерство в спорте*) одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от 28.09.2022 г. № 9

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.07 Предпринимательство и лидерство в спорте обеспечивает овладение следующими компетенциями с учётом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2	Способен определять собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования.
ПКс-7	Способен к руководству планированием, аналитической и методической деятельностью в области физической культуры и спорта (разработка и утверждение текущих и перспективных планов работы, определение целевых показателей деятельности)	ПКс-7.1	Способен составлять прогнозные и периодические оперативные планы выполнения работ по специализированным направлениям работы в области физической культуры и спорта
ПКс-8	Способность к руководству комплексной деятельностью в области физической культуры и спорта, использовать эффективные подходы к управлению персоналом, задействованном в осуществлении комплексной деятельности и осуществлять руководство комплексной деятельности в индустрии спорта	ПКс-8.1	Способен разрабатывать комплексный план развития физкультурно-спортивной организации, осуществляющей комплексную деятельность в области физической культуры и спорта, в соответствии с установленным порядком
ПКс-9	Способность к стратегическому руководству и управления качеством при реализации организационного, ресурсного, методического, информационного, научного сопровождения развития проектов в индустрии спорта	ПКс-9.2	Способен разрабатывать ключевые показатели достижения целей деятельности по организационному, ресурсному, методическому, информационному, научному сопровождению развития

			физической культуры и спорта
		ПКс-9.3	Способен контролировать выполнение планов, в том числе достижение планируемых значений ключевых показателей по реализации специализированного направления деятельности, проекта, программы в области развития физической культуры и спорта

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
	УК-6.2	на уровне знаний: теоретические основы эффективного лидерства в организации; классические школы лидерства; современные теории бизнес-лидерства.
		на уровне умений: оценивать стиль лидерства руководителя в организации; выработать в себе лидерские качества, необходимые организации.
		на уровне навыков: эффективного лидерского поведения; тестирования на наличие лидерских качеств; диагностики причин неэффективного лидерства.
ОТФ. Руководство комплексной деятельностью в области физической культуры и спорта/ F/01.7 Текущее планирование комплексной деятельности в области физической культуры и спорта	ПКс-7.1	на уровне знаний: основные показатели и закономерности, характеризующие проектную деятельность в социальной сфере; современные технологии обработки и передачи информации
		на уровне умений: осуществлять сбор, обработку и анализ социально-экономической, правовой информации, необходимой для организации и ведения бизнес-проекта в социальном предпринимательстве
		на уровне навыков: опытом систематизации, содержательной интерпретации социально-экономической, правовой информации,

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		подготовки информационных обзоров, характеризующих проектную деятельность в социальной сфере
<p>ОТФ. Руководство комплексной деятельностью в области физической культуры и спорта/ F/03.7 Управление персоналом, задействованным в осуществлении комплексной деятельности в области физической культуры и спорта</p>	ПКс-8.1	<p>на уровне знаний: особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности в социальной сфере; основы разработки и использования условий и методов развития и поддержки социального лидерства в управленческой деятельности.</p> <p>на уровне умений: определять стиль лидерства, выявляя в данном контексте специфические черты руководителя; устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.</p> <p>на уровне навыков: распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей социальной сферы; формирования лидерских качеств в управленческой деятельности.</p>
<p>ОТФ. Руководство комплексной деятельностью в области физической культуры и спорта/ F/06.7 Организация контроля и учета комплексной деятельности в области физической культуры и спорта</p>	ПКс-9.2 ПКс-9.3	<p>на уровне знаний: принципы, этапы проектной деятельности и организации предпринимательства в социальной сфере, факторы, оказывающие влияние на предпринимательство.</p> <p>на уровне умений: определять результаты осуществления предпринимательской деятельности на всех этапах жизненного цикла проекта в социальной сфере, анализировать данные, необходимые для принятия обоснованных предпринимательских решений бизнес-проекта и оценивать их последствия.</p> <p>на уровне навыков: навыками определения оптимальных способов решения поставленных задач и опытом формулирования собственных предложений по решению экономических задач проектной деятельности и социального предпринимательства, навыками выявления проблемных зон при осуществлении бизнес-проекта.</p>

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академ. часов

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах) Очно/ заочно
Общая трудоемкость	144/144
Контактная работа	74/14
Лекции	24/4
Практические занятия	48/8
Лабораторные занятия	-
Консультации	2/2
Самостоятельная работа	34/121
Контроль	36/9
Формы текущего контроля	доклад, ситуационная задача, устный опрос
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.07 «Предпринимательство и лидерство в спорте» относится к вариативной части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент профиль «Управление спортивной деятельностью и организация крупных спортивных мероприятий».

Целью освоения дисциплины Б1.В.07 «Предпринимательство и лидерство в спорте» является познакомить студентов с существенными характеристиками социального лидерства и особенностями его проявления в управленческой деятельности в социальной сфере; научить студентов разбираться в функциях, стилях и моделях лидерства, способах выявления лидерских качеств, а также применять полученные знания в практике управления социальной работой., а также формирование проектного мышления, предпринимательских компетенций и приобретение практических навыков разработки и реализации собственного бизнес-проекта в социальной сфере.

Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной дисциплины: Б1.В.ДВ.01.01 «Организация и управление спортивными мероприятиями», Б1.В.ДВ.01.02 «Фандрайзинг в индустрии спорта», Б1.В.ДВ.02.01 «Персональный спортивный брендинг».

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра: для студентов очной формы обучения – на 3 семестре 2 курса, для студентов заочной формы обучения – на 2 курсе.

По дисциплине осуществляется текущий контроль в виде устного опроса, выступления с докладом, решения ситуационных задач.

Формой промежуточной аттестации является экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины (без применения ЭК),

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ДО Т	ЛР/ ДОТ	ПВ /ДОТ	КСР *		
Тема 1	Введение в дисциплину. Лидерство как необходимое качество современного менеджера	4	1	-		3		
Тема 2	Источники и виды власти	4	1	-		3		
Тема 3	Теории лидерства	10	1	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 4	Ситуационные теории лидерства	10	1	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 5	Типология лидерства	10	1	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 6	Лидерство в группе	11	2	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 7	Стили лидерства и подходы в управлении организацией	11	2	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 8	Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.	11	2	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 9	Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения	11	2	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 10	Лидерство в предпринимательской деятельности	12	3	6		3	УО, Д, СЗ	
Тема 11	Лидерство инноваций	8	6	-		2		
Тема 12	Лидерство как стратегический элемент предпринимательской	4	2	-		2		

	архитектуры						
Промежуточная аттестация	36	Консультация – 2					Экзамен
Всего (акад/астр):	144/108	24/18		48/36	2/1,5	34/25,5	

Примечание: * КСР в объем не входит

** Д – доклад, СЗ – ситуационная задача, УО – устный опрос.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР		
			Л/ДО Т	ЛР/Д ОТ	ПЗ /ДОТ			КСР *
Тема 1	Введение в дисциплину. Лидерство как необходимое качество современного менеджера	11	-		1		10	
Тема 2	Источники и виды власти	11	-		1		10	
Тема 3	Теории лидерства	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 4	Ситуационные теории лидерства	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 5	Типология лидерства	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 6	Лидерство в группе	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 7	Стили лидерства и подходы в управлении организацией	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 8	Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.	11	-		1		10	УО, Д, СЗ
Тема 9	Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения	11	1		-		10	
Тема 10	Лидерство в предпринимательской деятельности	11	1		-		10	
Тема 11	Лидерство инноваций	11	1		-		10	
Тема 12	Лидерство как стратегический элемент	12	1		-		11	

	предпринимательской архитектуры							
Промежуточная аттестация	9	Консультация – 2					Экзамен	
Всего (акад/ астр):	144/108	4/3		8/6	2/1,5	121/90,75		

*Примечание: * КСР в объем не входит*

*** Д – доклад, СЗ – ситуационная задача, УО – устный опрос.*

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1 Введение в дисциплину. Лидерство как необходимое качество современного менеджера

Основные определения и понятия "лидер", "лидерство". Сходство и различия лидера и руководителя. Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера. Качества, задачи и функции руководителя-лидера, менеджера (установка на лидерство, наличие и степень развитости лидерских качеств).

Тема 2 Источники и виды власти

Виды власти в организации. Влияние. Формы влияния. Взаимодействие в системах "руководитель - подчиненный", "лидер-последователь".

Тема 3 Теории лидерства

Теория «черт лидера». Эмпирические исследования лидерских качеств. Противоречия теории «черт лидера». Ситуационная теория лидерства. Лидерство как функция ситуации. Определение ситуации, выделение ее основных элементов. Теория определяющей роли «лидер – последователи». Лидерство как социально-психологический процесс. Лидер как инструмент группы.

Тема 4 Ситуационные теории лидерства

Ситуационная теория лидерства П. Херси, К. Бланшара (управленческая решетка). Ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера. Ситуационный подход лидерству "Цельпуть".

Тема 5 Типология лидерства

Классическая типология исторических типов лидерства М.Вебера. Образная типология лидеров Дженнингса. Классификация лидеров Сидни Хука. Харизматическая теория лидерства. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина. Типология лидерства Г.К. Ашина.

Тема 6 Лидерство в группе

Определение лидерства в группе. Лидерство в спортивной организации. Синергетический эффект - основа группового лидерства. Типы группового лидерства. Групповое лидерство на основе консенсуса. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции. Групповое лидерство на основе организационной культуры. Лидерство в организации и предпринимательстве.

Тема 7 Стили лидерства и подходы в управлении организацией

Классификация стилей лидерства. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства. Формирование стиля лидерства. Оценка эффективности лидерского стиля.

Тема 8 Диагностика лидерских качеств менеджера. Развитие лидерских качеств.

Диагностика лидерских качеств молодых специалистов. Методы изучения стилей лидерства. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей. Эффективное лидерское поведение. Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем.

Тема 9 Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения

Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера. Ответственность и обязанность. Суть профессиональной ответственности. Этическая и социальная ответственность. Этапы формирования социальной ответственности лидера в предпринимательской деятельности.

Тема 10 Лидерство в предпринимательской деятельности

Лидерство как драйвер спортивного предпринимательства. Лидерство как ключевой фактор формирования коллектива. Взаимосвязь лидерства и производительности команды.

Тема 11 Лидерство инноваций

Корпоративные концепции введения инноваций. Понятие инновационного лидера. Риск-менеджмент инновационной деятельности. Эффективные подходы к интеграции творческих инициатив, инноваций и ноу-хау в спортивной деятельности. Подходы к информированию персонала.

Тема 12 Лидерство как стратегический элемент предпринимательской архитектуры

Взаимосвязь и соотношение понятий лидерство и стратегия. Стратегический менеджмент в предпринимательской деятельности. Лидерство как инструмент успешной реализации стратегии.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: лекция-презентация, устный опрос.

при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, доклад, ситуационная задача.

при контроле результатов самостоятельной работы студентов: работа с учебной литературой, методическими пособиями и другими источниками информации в процессе подготовки к аудиторным занятиям и промежуточной аттестации по дисциплине.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Введение в дисциплину. Лидерство как необходимое качество современного менеджера	
Источники и виды власти	
Теории лидерства	УО, Д, СЗ
Ситуационные теории лидерства	УО, Д, СЗ
Типология лидерства	УО, Д, СЗ
Лидерство в группе	УО, Д, СЗ
Стили лидерства и подходы в управлении организацией	УО, Д, СЗ
Диагностика лидерских качеств менеджера.	УО, Д, СЗ

Развитие лидерских качеств.	
Ответственность руководителя-лидера за принятые и реализованные решения	УО, Д, СЗ
Лидерство в предпринимательской деятельности	УО, Д, СЗ
Лидерство инноваций	
Лидерство как стратегический элемент предпринимательской архитектуры	

*** Д – доклад, СЗ – ситуационная задача, УО – устный опрос.*

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по темам № 3-10

Примерные вопросы для устного опроса

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Концепции направленности и интенциональности.
8. Креативность в бизнесе.
9. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
10. Современные направления развития управления персоналом.
11. Современные методы планирования персонала.
12. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
13. Развитие персонала: система, задачи, методы.
14. Лидерство в управлении персоналом.
15. Стили лидерства.
16. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»

Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.

Качество их работы резко ухудшается.

Вы:

А. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.

В. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

- C. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.
- D. Намеренно не вмешаетесь.

Ситуация 2.

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает.

Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям.

Вы:

- A. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.
- B. Не предпринимаете ничего определенного.
- C. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей Причастности и важности решаемых задач.
- D. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ситуация 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие.

Вы:

- A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.
- B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.
- C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.
- D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Ситуация 4.

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послужной список. Они понимают необходимость перемен.

Вы:

- A. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.
- B. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.
- C. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
- D. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен будете Руководить сами.

Ситуация 5.

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку.

Вы:

- A. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
- B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,
- C. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.

D. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения.

Ситуация 6.

Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе. Вы:

A. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.

B. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.

C. Намеренно не будете вмешиваться.

D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

Ситуация 7.

Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач.

Вы:

A. Определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен.

B. Вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь.

C. Примете предложения своих подчиненных относительно необходимых перемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами. D. Во избежание конфронтации оставите все, как есть.

Ситуация 8.

Работа Вашего коллектива и отношения между его членами хорошие.

Однако Вам кажется, что Вы недостаточно руководите его деятельностью.

Вы:

A. Не предпримете никаких шагов.

B. Обсудите создавшееся положение с подчиненными и предложите необходимые изменения.

C. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.

D. Будете поддерживать инициативу подчиненных в обсуждении с ними проблемы, не навязывая при этом своего мнения.

Ситуация 9.

Ваш начальник поставил Вас во главе рабочей группы, которая с большим опозданием выполняет задачу выработки рекомендаций по внедрению новшеств. Группе не совсем ясно, какие задачи и цели перед ней поставлены.

Посещаемость заседаний очень низкая. Проводимые совещания скорее напоминают вечера отдыха.

Но члены группы располагают достаточным потенциалом для того, чтобы осуществить поставленную перед ними задачу.

Вы:

A. Позволите группе самостоятельно выйти из создавшегося положения.

B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали стоящей перед Вашей организацией задаче.

С. Пересмотрите цели и задачи группы и будете тщательно следить за ходом их выполнения.

Д. Вовлечете всех членов группы в определение целей ее работы, не оказывая на них давления со своей стороны.

Ситуация 10.

Ваши подчиненные, которые обычно способны выполнять свои обязанности хорошо, не отвечают недавно пересмотренным Вами стандартам. Вы:

А. Вовлечете группу в процесс пересмотра стандартов, прибегая к жесткому контролю.

В. Изменив требования, будете тщательно контролировать их исполнение.

С. С целью не допустить конфронтации не будете прибегать к давлению, позволите событиям развиваться естественно.

Д. Учтете предложения коллектива при условии их соответствия новым стандартам.

Ситуация 11.

Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие.

Вы:

А. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.

В. Вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания.

С. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.

Д. Подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива.

Ситуация 12.

Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся с временными трудностями.

У Ваших подчиненных замечательный послужной список. Они эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей.

Они работали гармонично на протяжении прошедшего года.

Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнения задач.

Вы:

А. Вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений.

В. Позволите членам коллектива самим выработать решения.

С. Проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя.

Д. Примите участие

Темы докладов

1. Современные теории лидерства.

2. Стил лидерства.

3. Формирование лидерского стиля.

4. Эффективность лидерского стиля.

5. Факторы успешного лидерства.

6. Модель атрибутивного лидерства.

7. Модель харизматического лидерства.

8. Модель преобразующего лидерства.

9. Лидерство и власть.

10. Лидерство в управленческой деятельности.
11. Лидерские способности, качества, навыки.
12. Лидерство и поведенческие барьеры.
13. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
14. Убеждающее воздействие лидера.
15. Лидерство в бизнесе.
16. Женщины – лидеры.
17. Лидерство в браке.
18. Организационное лидерство.
19. Лидер и его команда. 20. Менеджер как лидер.
21. Руководство и лидерство.
22. Г. Лебон и Г. Тард о взаимодействии лидера и массы.
23. М. Вебер о харизматическом лидерстве.
24. Личностно-профессиональные характеристики руководителя команды.
25. Влияние морально-ценностных критериев на работу сотрудников организации.
26. Работа лидера направленные на развитие творческого мышления группы.
27. Концептуальные блоки, препятствующие творческой активности команды.
28. Эффективная коммуникация в работе группы.
29. Функции и механизмы управленческого общения.
30. Лидерская функция инноватора.
31. Инновация и лидерство в студенческой среде.
32. Инновационная активность молодежи как проявление лидерских способностей.
33. Управленческое общение: обмен информацией, взаимодействие, рефлексия, аттракция.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточный контроль по дисциплине Б1.В.07 «Предпринимательство и лидерство в спорте» - экзамен в форме ответа на вопросы и тестирования.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

5.2 Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-6.2 Способен определять собственные потребности в профессиональном личностном росте и способы удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования	Определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования	Понимает основные этапы осуществления профессиональной деятельности. Знает базовые критерии и содержание процессов саморазвития.

<p>ПКс-7.1 Способен составлять прогнозные и периодические оперативные планы выполнения работ по специализированным направлениям работы в области физической культуры и спорта</p>	<p>Составляет прогнозные и периодические оперативные планы выполнения работ по специализированным направлениям работы в области физической культуры и спорта</p>	<p>Умеет оценивать факторы и риски развития спортивных организаций как предпринимательских структур при составлении периодических оперативных планов. Учитывает риски предпринимательской деятельности на различных этапах жизненного цикла спортивной организации. Применяет методические основы оценки и обеспечения конкурентных позиций спортивной организации.</p>
<p>ПКс-8.1 Способен разрабатывать комплексный план развития физкультурно-спортивной организации, осуществляющей комплексную деятельность в области физической культуры и спорта, в соответствии с установленным порядком</p>	<p>Разрабатывает комплексный план развития физкультурно-спортивной организации, осуществляющей комплексную деятельность в области физической культуры и спорта, в соответствии с установленным порядком</p>	<p>Умеет оценивать факторы и риски развития спортивных организаций как предпринимательских структур при составлении комплексных планов развития. Грамотно оценивает экономическую эффективность решений</p>
<p>ПКс-9.2 Способен разрабатывать ключевые показатели достижения целей деятельности по организационному, ресурсному, методическому, информационному, научному сопровождению развития физической культуры и спорта</p>	<p>Разрабатывает ключевые показатели достижения целей деятельности по организационному, ресурсному, методическому, информационному, научному сопровождению развития физической культуры и спорта</p>	<p>Учитывает факторы и риски при разработке ключевых показателей целей деятельности. Понимает организационное, ресурсное, методическое, информационное, научное сопровождение физической культуры и спорта. Умеет определить затраты по организационному, ресурсному, методическому, информационному, научному сопровождению физической культуры и спорта.</p>
<p>ПКс-9.3 Способен контролировать выполнение планов, в том числе достижение планируемых значений ключевых показателей по реализации специализированного направления деятельности, проекта, программы в области развития физической культуры и спорта</p>	<p>Контролирует выполнения планов, в том числе достижения планируемых значений ключевых показателей по реализации специализированного направления деятельности, проекта, программы в области развития физической культуры и спорта.</p>	<p>Понимает принципы и методы планирования ключевых показателей по реализации проекта или программы. Грамотно применяет теоретические знания и методы при осуществлении контроля выполнения планов.</p>

Примерные вопросы к экзамену

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Основные характеристики и функции лидера.

2. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
3. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
4. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
5. «Идеальный» правитель в понимании Конфуция, Платона. Этический парадокс о Аристотелю.
6. Концепция подражания по Г. Тарду.
7. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
8. "Герои и толпа" в представлении Н.К. Михайловского.
9. З. Фрейд комментарии по проблеме лидерства.
10. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
11. Природа лидерства в рамках «теории черт».
12. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
13. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
14. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
15. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
16. Типы лидерства по М.Веберу.
17. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
18. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
19. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
20. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
21. Черты харизматического лидерства.
22. Дайте развернутое определение "стиль лидерства".
23. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.
24. Факторы эффективности лидерского стиля.
25. Консенсус как основа группового лидерства.
26. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
27. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
28. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
29. Дайте развернутое определение понятию "этическая норма" лидера.
30. Этапы развития творческого группового мышления.
31. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
36. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
37. Эффективная коммуникация.
38. Личностное общение: коммуникативные стили.
39. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в работе группы.
40. Функции и механизмы управленческого общения.
41. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
42. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
43. Дайте развернутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.
44. Дайте характеристику этической, юридической и дисциплинарной ответственности.

45. Назовите и охарактеризуйте этапы формирования социальной ответственности работника.

Примеры тестов для контроля знаний

Выберите один правильный ответ. Составьте список ответов на вопросы теста, выполняя задания, сформулированные в каждом вопросе теста.

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

1. Теория влияния.
2. Теория личностных качеств
3. Теория великого человека
4. Поведенческая теория

2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

1. Высокий интеллект
2. Мотивация власти
3. Самосознание
4. Нет верного ответа

3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

1. Методы управления
2. Способ контроля
3. Характер принятия решения
4. Стиль поведения лидера

4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
3. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
4. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

1. Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- 2.. Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы

3. Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

4. Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

1. Демократическое лидерство
2. Индивидуализированное лидерство
3. Авторитарное лидерство
4. Ситуационное лидерство

7. Перечислите навыки ситуационного лидера.

1. Диагностика, гибкость и партнерство
2. Делегирование, поддержка и указание
3. Наставничество, диагностика и поддержка
4. Партнерство, делегирование и гибкость

8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

1. Признание
2. Делегирование
3. Мотивация
4. Вмешательство

9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

1. Теории Y
2. Эволюционной теории
3. Биологической теории
4. Теории X

10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

1. Потребность в безопасности
2. Когнитивные потребности
3. Потребность в признании
4. Эстетические потребности

11. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

1. Уровень 4
2. Уровень 6
3. 3. Уровень 5
4. Уровень 7

12. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- 1 личный экономический интерес
2. производительность труда
3. неденежное вознаграждение
4. благоприятные условия труда

13. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это

1. Рабочая группа
2. Общество
3. Команда
4. Коллектив

14. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

1. Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
2. Формирование, шторм, нормирование, работа
3. Становление, работа, контроль, расформирование
4. Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

1. Нормирование
2. Контроль
3. Расформирование
4. Работа

16. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

1. Вдохновитель команды
2. Мотиватор
3. Генератор идей
4. Исполнитель

17. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

1. Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
2. Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
3. Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
4. Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

1. Сговорчивость
2. Сотрудничество
3. Уклонение
4. Компромисс

19. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

1. Чрезмерное согласие
2. Чрезмерная агрессия
3. Чрезмерная пассивность
4. Чрезмерная неуверенность

20. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

1. Сложность квалификации
2. Трудность организации
3. Проблема исполнения
4. Нет верного ответа

21. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

1. Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
2. Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
3. Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
4. Проблема индукции, идентичности, адаптации

22. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

1. Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
2. Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
3. Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
4. Нет верного ответа

23. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других -

...

1. «Хороший парень»

2. Агрессивный
3. Пассивный
4. Подвергавшийся насилию

24. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...

1. Интегратор
2. Предприниматель
3. Администратор
4. Исполнитель

25. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...

1. Менеджмент
2. Власть
3. Партнерство
4. Лидерство

26. Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом?

1. связи руководства;
2. помещение;
3. оргтехника;
4. 4. объём наличности;
5. 5. персонал.

27. Что понимается под ролью в организации?

1. совмещение должностей;
2. обособленная совокупность задач, функций и работ;
3. замещение должности; 4. участие в самодеятельности; 5. работа по совместительству.

28. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации; 5. все перечисленные.

29. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?

1. степень напряжения человека при восприятии;
2. переключение внимания;
3. выполнение сразу двух различных действий;
4. отвлекаемость;
5. монотонность.

30. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?

1. ориентируясь на его хорошие способности;
2. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;
3. по его настойчивости;
4. по отношению к подчиненным;
5. по отношению к вышестоящему руководству.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания,

полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Критерии оценки по тесту

Оценка	Описание
Отлично (A, B)	Студент демонстрирует 100% правильных ответов
Хорошо (C, D)	Студент демонстрирует от 70 до 100% правильных ответов
Удовлетворительно (E)	Студент демонстрирует от 40 до 70% правильных ответов
Неудовлетворительно (EX)	Студент демонстрирует от 20 до 40% правильных ответов

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Экзамен по дисциплине Б1.В.07 «Предпринимательство и лидерство в спорте» проводится в строгом соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС, в устной и письменной формах.

К промежуточной аттестации допускаются магистранты выполнившие необходимые требования ОП ВО по дисциплине «Предпринимательство и лидерство в спорте» по итогам текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Высокий уровень успеваемости, выявленный по итогам текущего контроля в семестре, может являться основанием для освобождения магистранта от сдачи экзамена/зачета (при его согласии). Высокой является успеваемость только на «отлично», или на «хорошо» и «отлично» в течение семестра.

Экзамены организуются в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 45 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой. Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов, при этом оценки «неудовлетворительно» в зачетную книжку студентов не проставляются.

Промежуточная аттестация в системе ДОТ. Консультация к экзамену пройдет в виде онлайн-встречи в приложении Office 365 «Teams». Приложение рекомендуется установить локально. Студент должен войти в систему с помощью учетной записи Office 365 РАНХиГС, чтобы обеспечить базовую проверку личности.

В случае применения дистанционного режима промежуточной аттестации она проводится следующим образом: устно в ДОТ/письменно с прокторингом/ тестирование с прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

Обучение по дисциплине Б1.В.07 «Предпринимательство и лидерство в спорте» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к опросу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) для проведения опроса;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Выбранная студентом тема (проблема) должна быть актуальна на современном этапе развития, должен быть представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики.

Подготовка к экзамену

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к экзамену.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в письменной форме преподавателю и изложен устно во время занятия. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
- намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более десяти минут.

Рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формами контроля успеваемости обучающихся, оценки уровня овладения теоретическими знаниями и навыками применения этих знаний при решении практических задач. Подготовка к тестированию предполагает:

- ознакомление с материалами лекций;
- изучение учебной литературы, справочных и научных источников;
- уточнение терминов, основных понятий и категорий;
- самостоятельный подбор информации, необходимой для аргументации авторской позиции.

Все вопросы и задания тестов ориентированы на систематизацию знаний обучающихся, развитие способностей к самостоятельной аналитической деятельности.

Результаты контрольных работ и тестов признаются положительными, если 75% ответов являются правильными.

Методические рекомендации по защите кейсов:

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) своё решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

С целью учебно-методического обеспечения самостоятельной работы по дисциплине в университете предусмотрено создание синхронного интерактивного курса по дисциплине с инструктированием в реальном времени через Интернет (Moodle), где размещены:

- презентации по лекционному материалу дисциплины,
- темы докладов и дискуссий, тесты для самоконтроля и т.п.;

Также предусмотрено обеспечение учебно-методической и научной литературой, базами данных различной информации и т.д.

Литературные источники, а также законодательные акты в рамках данной дисциплины являются дополнительным способом получения знаний по дисциплине. Главным их назначением является расширение информационного поля, по сравнению с тем

объемом знаний, который включен в лекционный курс и раздаточные материалы, подготовленные ведущим преподавателем. Кроме того, обращение к литературным источникам позволяет получить представление об альтернативных взглядах на коммерческие процессы и явления.

В процессе подготовки к выполнению самостоятельной работы, а также к промежуточной аттестации при работе с литературой необходимо пользоваться следующими правилами.

Обращаться, прежде всего, к тем источникам информации, которые вынесены в основной список литературы. В книгах, отнесенных к основному списку литературы, в большей или меньшей степени, присутствует информация по всем основным темам дисциплины. Все они написаны в соответствии с требованиями высшей подготовки магистрантов и соответствуют по уровню информации хорошему профессиональному знанию предмета дисциплины.

В список дополнительной литературы включены источники, тематика которых не полностью соответствует программе дисциплины, а также те книги и статьи, которые содержат подробную информацию по отдельным направлениям знаний данного курса. Обращаться к этим источникам следует в том случае, если материалы лекций и основной литературы являются недостаточными для полного раскрытия темы, либо в том случае, если студенту необходимо рассмотреть отдельные темы курса более фундаментально. Такая необходимость может возникнуть в связи с выполнением самостоятельной работы, подготовки к практическим занятиям или другими учебными целями.

Выбирать из предложенного списка необходимо только те литературные источники, которые рекомендованы по данной теме. В списке источников по темам следует выбирать те, которые предшествуют остальным, поскольку порядок литературных источников определяет их значимость для раскрытия темы.

Основное внимание при подготовке к выполнению самостоятельной работы и промежуточной аттестации следует уделять определениям тех понятий, которые характеризуют данную область знаний. Кроме рекомендуемой литературы можно самостоятельно подобрать дополнительные литературные источники (статьи и т.д.), раскрывающие вопросы по теме задания.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1 Основная литература

1. Калюжнова, Н. Я. Социальное предпринимательство : учебное пособие для вузов / Н. Я. Калюжнова, Е. П. Огаркова, М. А. Осипов ; под редакцией Н. Я. Калюжновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 114 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11478-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476173>
2. Малое предпринимательство. Организация, развитие и управление малым предприятием : учебник / Г.Л. Багиев, В.Ю. Буров, Е.Б. Дондокова [и др.] ; под науч. ред. Г.Л. Багиева, В.Ю. Букова. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 582 с. : ил. - (Высшее образование) . - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1082299> (дата обращения:

- 17.06.2020). - ISBN 978-5-16-108662-9.- Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=359463>.
3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>
 4. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476054>
 5. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469174>
 6. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468918>

7.2. Дополнительная литература

1. Кандаурова, Н. В. Экономика и основы предпринимательства в спорте : учебное пособие для студентов высших и средних образовательных учреждений физической культуры и спорта / Н. В. Кандаурова. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2010. — 112 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/26662.html>
2. Квинт, Владимир Львович. Стратегическое лидерство Амира Тимура: комментарии к Уложению / Владимир Квинт ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", Северо-Западный институт управления. - Москва [и др.] : ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2021. - 200, [3] с. : ил. - (Серия "Библиотека стратега") . - Тит. л. парал. англ., узб., кит. - К 685-летию со дня рождения Амира Тимура. - Библиогр.: с. 194-196. - Осн. публ. В. Л. Квинта: с. 199-200. - ISBN 978-5-89781-696-5.
3. Матвеев, Л. П. Общая теория спорта и ее прикладные аспекты : учебник для вузов физической культуры и спорта / Л. П. Матвеев. — 7-е изд. — Москва : Издательство «Спорт», 2020. — 344 с. — ISBN 978-5-906132-50-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98646.html>
4. Сухорукова, М. В. Предпринимательство в области мобильных приложений и облачных сервисов : учебное пособие / М.В. Сухорукова, И В. Тябин. - 3-е изд. (электрон.). - Москва : ИНТУИТ [и др.], 2021. - 43 с. - Текст : электронный. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/102046.html> (дата обращения: 03.03.2021). - Режим доступа:

для авторизир. пользователей. - ISBN 978-5-4497-0941-7.- Текст: электронный. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/102046.html>.

7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Конституция РФ.

Гражданский кодекс РФ.

Налоговый кодекс РФ.

Трудовой кодекс РФ.

Федеральный закон от 25.02.1999 г. №39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности Российской Федерации, осуществляемых в форме капитальных вложений».

Федеральный закон от 08.08.2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Федеральный закон от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Федеральный закон от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Федеральный закон от 21.11.1996 №129-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Постановление Правительства Российской Федерации от 16.07.2009 г. №584 «Об уведомительном порядке начала осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности».

Приказ Минфина РФ от 22.06.2009 г. №57 «Об утверждении формы налоговой декларации по единому сельскохозяйственному налогу и порядке ее заполнения».

7.4 Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронная библиотечная система «IPRbooks» <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»

<https://znanium.com/catalog/books/theme>

- Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома

«Библиотека Гребенникова»

- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.
- Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

7.5 Иные источники

Журнал исследований социальной политики <http://www.jsps.ru>

Социологические исследования <http://www.isras.ru/socis.html>

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Освоение дисциплины предполагает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Используется платформа MS Teams для проведения онлайн занятий и групповой работы,

Электронный курс (лекции, задания к семинарам, тесты, учебно-методические материалы) расположен в СДО Академии на платформе Moodle.

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Кроме вышеперечисленных ресурсов, используются следующие информационные справочные системы: <http://www.garant.ru/>; <http://www.kodeks.ru/> и другие.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами

3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
----	--