

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет Информационных технологий и автоматизации
производственных процессов
Кафедра Автоматизированного управления и инновационных
технологий

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной
работе

Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство и управление конфликтами
(наименование дисциплины)

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
(код, наименование направления/специальности)

Автоматизация и управление дорожно-транспортной инфраструктурой,
Управление и инновации в автоматизированных системах и
технологических процессах
(бакалаврская программа)

Квалификация бакалавр
(бакалавр/специалист/магистр)
Форма обучения очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Лидерство и управление конфликтами» заключаются в формировании у студентов понимания психологической сущности лидерства, основных концепций Управления конфликтами в организации для повышения эффективности управленческого труда. Тем самым учебная дисциплина вносит важный вклад в общую профессиональную подготовку обучающегося.

Задачи дисциплины: формирование у будущих бакалавров комплексного системного научного представления об основах управления конфликтами в организации. В более детальном виде задачами дисциплины являются:

- формирование понимания принципов лидерства в рамках малой и большой групп;
- изучение и умение выступать в роли лидера, возглавляемого им подразделения;
- изучение и умение применять на практике лидерских качеств.

Дисциплина нацелена на формирование универсальных компетенций УК-3 выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: курс входит в обязательную часть Блока 1, формируемую участниками образовательных отношений по направлению 15.03.04 «Автоматизация технологических процессов и производств», образовательные программы «Автоматизация и управление дорожно-транспортной инфраструктурой», «Управление и инновации в автоматизированных системах и процессах».

Дисциплина реализуется кафедрой автоматизированного управления и инновационных технологий.

Основывается на базе дисциплин: «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Стратегическое управление».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ч.), практические (18 ч.) занятия и самостоятельная работа студента (54 ч.).

Дисциплина изучается для очной формы обучения на 3 курсе в 6 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Для заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (6 ак.ч.), практические (6 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (96 ак.ч.).

Дисциплина изучается для заочной формы обучения на 3 курсе в 6 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Лидерство и управление конфликтами» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3	УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды УК-3.3. Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		6
Аудиторная работа, в том числе:	54	54
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	54	54
Подготовка к лекциям	9	9
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	10	10
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	5	5
Домашнее задание	5	5
Подготовка к контрольной работе	5	5
Подготовка к коллоквиуму	-	-
Аналитический информационный поиск	5	5
Работа в библиотеке	5	5
Подготовка к зачету	10	10
Промежуточная аттестация – зачет (З)	3	3
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	144
з.е.	3	4

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 4 темы:

- тема 1 (Основы лидерства);
- тема 2 (Стратегии создания эффективной команды);
- тема 3 (Конфликтология как область знания);
- тема 4 (Предупреждение и разрешение конфликта).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Основы лидерства	Концепции лидерства. Сущность и природа лидерства. Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие бизнес-лидеры истории. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиции разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и образы идеального лидера. Профессионализм и личностные качества лидера. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Личностные теории лидерства. Теории личностных качеств лидерства. Теория	8	Определение личностных качеств лидера	4	—	—

		лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда. «Фишка» в навыках лидера. Великие лидеры истории. Поведенческое и ситуационное лидерство. Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.					
2	Стратегии создания эффективной команды	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей. Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика. Реализация стилей лидерства в организации. Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей.	8	Диагностика организации командной работы	4	—	—

		Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей. Инструментарий лидера. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов					
3	Конфликтология как область знания	Введение в конфликтологию. Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Общая характеристика развития научных подходов на проблему конфликта в зарубежной науке. Конфликт как одно из центральных понятий в психоанализе. Этологический подход к изучению конфликта. Понятие конфликта в зарубежных психологических теориях. Особенности развития конфликтологии в России. Три этапа в развитии конфликтологии. Основания для периодизации истории конфликтологии. Динамика интенсивности исследования проблемы конфликта различными туками.	10	Диагностика и предупреждение конфликтов	6	—	—

		Ведущая роль психологии, политологии и социологии в развитии конфликтологии. Особенности междисциплинарных связей отраслей конфликтологии. Предмет конфликтологии - общие закономерности развития и завершения конфликтов. Сущность конфликта, его структура и динамика. Понятие конфликта в психологической науке. Определяющие сущностные признаки конфликта: наличие значимых противоречий между участниками; стремление разрешить противоречие посредством активного воздействия на оппонента, вплоть до нанесения ему урона: возникновение образа врага. Основные типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой. Их характеристика и взаимообусловленность. Структура конфликта: предмет конфликта, стороны конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации, осознание конфликтной ситуации, переход к конфликтному действию, разрешение конфликта. Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллективов. Стратегии поведения в конфликте: противоборство,					
--	--	---	--	--	--	--	--

		компромисс, сотрудничество. избегание, уступка. Методология и методы изучения конфликтов. Понятие методологии: сущность и уровни. Взаимосвязь принципов изучения конфликтов и объективной реальности. Семь общенаучных принципов исследования конфликтов: развития, конкретно-исторического подхода, всеобщей связи, единства теории, эксперимента и практики в процессе познания, системного подхода, объективности, применения основных законов и парных категорий диалектики. Общая характеристика методов изучения конфликтов. Системно-ситуационный метод изучения конфликтов. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликтов. Банк конфликтных ситуаций как источник информации о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов. Тест К.Томаса по определению стилей поведения человека в конфликтных ситуациях, его возможности и ограничения. Опросник Басса-Дярки по оценке агрессивности личности. Изучение конфликтных межличностных отношений в трудовом коллективе. Сравнительная характеристика модульного социолекта Анцупова и других методов оценки социально-психологического климата в организации. Типичные причины возникновения конфликтов. Классификация причин межличностных конфликтов. Конфликты,					
--	--	---	--	--	--	--	--

		обусловленные общей социально-экономической ситуацией в стране плохой разработанностью нормативных процедур разрешения типичных социальных противоречий, дефицитом материальных и духовных благ, традиционным выбором в социуме конфликтных способов разрешения противоречий, естественным столкновением интересов в процессе жизни и деятельности людей. Основные организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие. Типичные психологические причины межличностных конфликтов. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта. Социально-психологические и индивидуально-психологические причины межличностных конфликтов. Тревожность и агрессия в возникновении конфликтов.					
4	Предупреждение и разрешение конфликта	Основы предупреждения конфликтов. Основные психологические условия предупреждения межличностных конфликтов: поддержание в процессе взаимодействия с окружающими баланса статусов и ролей, взаимных услуг, не нанесения ущерба, баланса внешней оценки результатов деятельности и их самооценки работником, баланса взаимной зависимости в решениях и действиях, оценка состояния своей психики и управления ей. Способы предупреждения конфликтов.	10	Выбор методов мотивации	4	—	—

		Информационный способ предупреждения конфликтов. Своевременный и всесторонний обмен информацией как инструмент управления социальной ситуацией. Объективность, полнота и оперативность информации. Социально-психологическая информация. Коммуникативный способ предупреждения конфликтов. Непосредственное общение, учет групповых установок, ценностей, целей, изучение притязаний и ожиданий. Нейтрализация коммуникативных барьеров. Учет потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации. Организационный способ предупреждения конфликтов. Полнота и упорядоченность материально-технического, бытового обеспечения. поддержания организационного порядка, правовое сопровождение решений и действий. Другие способы и приемы профилактики межличностных конфликтов. Предупреждение конфликтов и стресс жизни. Стресс сущность, виды и причины. Взаимосвязь стресса и межличностных конфликтов. Общая характеристика способов профилактики стресса жизни и ситуационного стресса. Влияние уровня притязаний человека на стресс жизни. Регулирование количества и ответственности принимаемых решений. Соревнование человека с самим собой и с окружающими. Относительность оценок любых событий и проблем. Изменение человеком своего отношения к трудной ситуации как условия профилактики стресса					
--	--	---	--	--	--	--	--

		и конфликтов. Саморегуляция человеком ситуационного стресса. Основные виды психической саморегуляции. Общая характеристика аутогенной тренировки. Здоровье человека и стресс жизни. Конструктивное разрешение конфликтов. Основные принципы конструктивного разрешения конфликтов: исключение альтернативы «победа- поражение»; оценка действий, а не людей; сосредоточение внимания на интересах, а не на позициях; многовариантность решения проблемы; фрагментация конфликта; исключение конфликта; единство критериев оценки решения проблемы. Условия конструктивного решения конфликта: прекращение противодействия; наличие желания разрешить конфликт; участие третьей стороны; поддержка правого оппонента в конфликте; снижение негативных эмоций; поиск общего в интересах и целях; рассмотрение оппонента не как врага, а как партнера в решении конфликтной проблемы; высокая культура общения и другое. Роль навыков и умений конструктивного само разрешения межличностных конфликтов сотрудника учреждения в организации его общения с сослуживцами. Способы саморазрешения конфликтов.					
Всего аудиторных часов			36		18	—	—

Таблица 4 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Основы лидерства	Концепции лидерства. Сущность и природа лидерства. Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие бизнес-лидеры истории. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиции разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и образы идеального лидера. Профессионализм и личностные качества лидера. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Личностные теории лидерства. Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стогдилла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство.	2	Определение личностных качеств лидера	2	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда. «Фишка» в навыках лидера. Великие лидеры истории. Поведенческое и ситуационное лидерство. Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства.					
3	Конфликтология как область знания	Введение в конфликтологию. Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Общая характеристика развития научных подходов на проблему конфликта в зарубежной науке. Конфликт как одно из центральных понятий в психоанализе. Этологический подход к изучению конфликта. Понятие конфликта в зарубежных психологических теориях. Особенности развития конфликтологии в	4	Диагностика и предупреждение конфликтов	4	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		России. Три этапа в развитии конфликтологии. Основания для периодизации истории конфликтологии. Динамика интенсивности исследования проблемы конфликта различными туками. Ведущая роль психологии, политологии и социологии в развитии конфликтологии. Особенности междисциплинарных связей отраслей конфликтологии. Предмет конфликтологии - общие закономерности развития и завершения конфликтов. Сущность конфликта, его структура и динамика. Понятие конфликта в психологической науке. Определяющие сущностные признаки конфликта: наличие значимых противоречий между участниками; стремление разрешить противоречие посредством активного воздействия на оппонента, вплоть до нанесения ему урона: возникновение образа врага. Основные типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой. Их характеристика и взаимообусловленность. Структура конфликта: предмет конфликта, стороны конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации, осознание					

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		конфликтной ситуации, переход к конфликтному действию, разрешение конфликта. Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллективов. Стратегии поведения в конфликте: противостояние, компромисс, сотрудничество. избегание, уступка. Методология и методы изучения конфликтов. Понятие методологии: сущность и уровни. Взаимосвязь принципов изучения конфликтов и объективной реальности. Семь общенаучных принципов исследования конфликтов: развития, конкретно-исторического подхода, всеобщей связи, единства теории, эксперимента и практики в процессе познания, системного подхода, объективности, применения основных законов и парных категорий диалектики. Общая характеристика методов изучения конфликтов. Системно-ситуационный метод изучения конфликтов. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликтов. Тест К.Томаса по определению стилей поведения человека в конфликтных ситуациях, его возможности и ограничения. Опросник Басса-Дарки по оценке агрессивности личности. Изучение					

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		конфликтных межличностных отношений в трудовом коллективе. Сравнительная характеристика модульного социолекта Анцупова и других методов оценки социально-психологического климата в организации. Типичные причины возникновения конфликтов. Классификация причин межличностных конфликтов. Конфликты, обусловленные общей социально-экономической ситуацией в стране плохой разработанностью нормативных процедур разрешения типичных социальных противоречий, дефицитом материальных и духовных благ, традиционным выбором в социуме конфликтных способов разрешения противоречий, естественным столкновением интересов в процессе жизни и деятельности людей. Основные организационно-управленческие причины конфликтов: структурно- организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие. Типичные психологические причины межличностных конфликтов. Социально-психологические и индивидуально- психологические причины межличностных конфликтов. Тревожность и агрессия в возникновении конфликтов.					
Всего аудиторных часов			4		4		

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний

Вид учебной работы	Способ оценивания	Количество баллов
Выполнение практических работ	Предоставление отчетов	30 - 40
Прохождение тестов (контрольная работа или устный опрос на коллоквиумах)	Более 50 % правильных ответов	30 - 50
Выполнение индивидуального задания	Предоставление материалов индивидуального задания (презентации, рефераты и т.д.)	0 - 5
Выполнение домашнего задания	Предоставление материалов домашнего задания	0 - 5
Итого	–	60 - 100

Зачет проставляется автоматически, если студент набрал в течение семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачет по дисциплине «Автоматизация управления жизненным циклом продукции» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время экзамена студент имеет право повысить итоговую оценку в форме устного экзамена по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.5).

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Домашнее задание

В качестве домашнего задания студенты выполняют:

- работу над составлением конспекта изученного материала.
- творческие задания;
- подготовка докладов и сообщений для обсуждения на практических занятиях.

6.3 Темы для докладов, рефератов (презентаций) – индивидуальное задание

Перечень тем докладов о применении современного опыта лидерства на отечественных и зарубежных предприятиях

- 1) Портрет современного лидера бизнеса на примере ... (Ли Якокка и др.)
- 2) Лидерство в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Найк» и др.)
- 3) Лидер и руководитель.
- 4) Власть и лидерство.
- 5) Лидерство и влияние.
- 6) Статус и лидерство
- 7) Лидерство и результативность организации.
- 8) Лидерство и эффективность организации.
- 9) Психологические основы лидерства в организации.
- 10) Модель командного лидерства Белбина.
- 11) Портрет эффективного лидера восточной компании.
- 12) Портрет эффективного лидера европейской компании.
- 13) Портрет эффективного лидера американской компании.
- 14) Становление лидерства в России и Украине.

- 15) Неэффективные лидеры бизнеса.
- 16) Тема лидерства в учениях восточных мудрецов.
- 17) Школы лидерства.
- 18) Тренинги лидерства,
- 19) Бихевиористическое лидерство.
- 20) Культурные и политические различия в стиле лидерства.
- 21) Отраслевая специфика лидерства в организации.
- 22) Роль лидера в организационных изменениях.
- 23) Антилидеры.
- 24) Оценка стиля лидерства
- 25) Оценка качества эффективного лидерства.
- 26) Критерии эффективного лидерства.
- 27) Правовые основы организационного лидерства.
- 28) Опыт развития лидерства в успешных компаниях
- 29) Лидерские коммуникации в менеджменте предприятия.
- 30) Мотивация в лидерстве: роль и способы.

Перечень тем докладов о применении современного опыта управления
конфликтами на отечественных и зарубежных предприятиях

- 1) Управление конфликтами в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Тайота» и др.)
- 2) Опыт управления конфликтами от преуспевающих лидеров успешных компаний мира на примере... (Ли Якокка и др.)
- 3) История становления конфликтологии и роль управления конфликтами.
- 4) Природа конфликтов и методологические основы их изучения.
- 5) Методы исследования конфликтов.
- 6) Характеристика конфликта как социального феномена.
- 7) Технологии управления конфликтами.
- 8) Проблема эволюции конфликтов.
- 9) Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
- 10) Поведение человека в трудных ситуациях.
- 11) Социальные и биологические предпосылки возникновения конфликта.
- 12) Организационно - управленческие причины конфликтов.
- 13) Личностные причины межличностных конфликтов.
- 14) Условия предупреждения внутриличностных конфликтов.
- 15) Социально-психологические условия профилактики конфликтов.

- 16) Предупреждение конфликтов и стресс.
- 17) Конфликты в сфере управления.
- 18) Конфликты между начальником и подчинёнными.
- 19) Ролевые конфликты и основные способы их разрешения.
- 20) Типичные межличностные конфликты у супругов.
- 21) Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта.
- 22) Конфликты в условиях учебной деятельности.
- 23) Специфика межэтнических конфликтов.
- 24) Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
- 25) Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

6.4 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тест

- 1) Множество атрибутов индивида, включая различные аспекты его личности, темперамент, потребности, мотивы и ценности – это _____.
- 2) Способность эффективно выполнять различные виды когнитивной или поведенческой деятельности – это _____.
- 3) Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей – это _____.
- 4) Способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями – это управление _____.
- 5) Способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных – это управление _____.
- 6) Знания, умения и навыки, способности, опыт последователей в целом – это зрелость _____.
- 7) Не требует от лидера больших усилий по воодушевлению к работе, так как люди уже внутренне замотивированы – это зрелость _____.
- 8) Конкретный набор обстоятельств, который влияет на деятельность компании в данное конкретное время – это _____.
- 9) _____ – это небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия.
- 10) Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных

11) На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи

12) Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность

13) Основа действий лидера:

- 1) План;
- 2) Видение;
- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное

14) Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение

15) Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное

16) Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;

4) Смешанный

17) Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

18) Что не характерно для авторитарного стиля?

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- 4) Способствует профессиональному росту всех работников

19) Одно из преимуществ демократического стиля –

- 1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- 2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации

20) Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- 1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств

21) Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- 3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет

22) Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- 1) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- 2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
- 3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- 4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать

23) Что является главным мотиватором идей лидера?

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- 3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела

24) Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия

25) Эффективность лидерства зависит от:

- 1) Знаний и опыта;
- 2) Объема и типа власти;
- 3) Личностных характеристик;
- 4) Стечения обстоятельств

26) Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- 1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- 4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей

27) Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;

- 3) Все вышеперечисленное;
- 4) Нет однозначного ответа

28) Чем не определяется стиль руководства?

- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- 2) Требованиями со стороны правительства;
- 3) Уровнем развития коллектива;
- 4) Личностью лидера

29) Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

- 1) Рыба гниет с головы.
- 2) И вашим, и нашим.
- 3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- 4) Делу время, потехе час

30) С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

- 1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- 2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- 3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
- 4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический

31) В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

- 1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
- 2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- 3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- 4) Верны все варианты

32) Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?

- 1) Автократ;
- 2) Демократ;
- 3) Либерал;
- 4) Неформал

33) В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

- 1) В сфере научных исследований;
- 2) В промышленности;
- 3) В военной сфере;
- 4) В сфере машиностроения

34) Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?

- 1) Взаимоотношения с подчиненными;
- 2) Внешняя политика;
- 3) Должностные полномочия;
- 4) Структура задачи

35) Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:

- 1) теоретики
- 2) агитаторы
- 3) консерваторы

36) Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:

- 1) «отличник» (компульсивный стиль)
- 2) «артист» (демонстративный стиль)
- 3) «сподвижник» (депрессивный стиль)

37) Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:

- 1) факельная
- 2) сигнальная
- 3) побуждающая

38) Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:

- 1) легитимность

- 2) относительность
- 3) самоактуализация

39) Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:

- 1) корпоративные нормы
- 2) запрещающие нормы
- 3) нормы морали

40) Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это ... нормы:

- 1) несоциальные
- 2) правовые
- 3) групповые

41) Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

- 1) «патриарх»
- 2) «служитель»
- 3) «пожарный»

42) Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:

- 1) миссионер
- 2) дезертир
- 3) бюрократ

43) Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:

- 1) насыщаемость
- 2) ситуативная обусловленность
- 3) недолговечность

44) Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:

- 1) личностная зона
- 2) пространство потребностей
- 3) жизненное кредо

45) Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:

- 1) инициатор
- 2) эрудит
- 3) организатор

46) Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:

- 1) оптимальные
- 2) инструментальные
- 3) терминальные (предельные)

47) Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:

- 1) пример
- 2) наказание
- 3) закон

48) Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:

- 1) идеалы
- 2) детерминанты
- 3) ценности

49) «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:

- 1) социальная позиция
- 2) социальный имидж
- 3) жизненное кредо

50) Неэтический харизматический лидер:

- 1) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
- 2) использует власть только в общих целях
- 3) использует власть только в личных целях

51) Неэтический харизматический лидер:

- 1) продвигает только общее видение
- 2) продвигает только свое личное видение
- 3) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам.

6.5 Вопросы для подготовки к экзамену (тестовому коллоквиуму)

- 1) В чем сущность и природа лидерств?
- 2) Лидерство, власть и влияние. Дайте определение.
- 3) Перечислите факторы формирования лидерства.
- 4) Каковы критерии эффективного лидерства?
- 5) Что такое харизматическое лидерство?
- 6) Лидерство при работе с командой.
- 7) Назовите концепции лидерства.
- 8) Теории формирования команд.
- 9) Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды.
- 10) Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика.
- 11) В чем проявляется поведение носителей стилей лидерства?
- 12) В чем заключается качество коммуникаций носителей стилей?
- 13) Навыки принятия решения носителей стилей.
- 14) Каков процесс внедрения решений носителей стилей?
- 15) Каков процесс формирования команды носителей стилей лидерства и командообразования?
- 16) В чем заключается процесс управления персоналом носителей стилей?
- 17) Назовите инструментарий лидера.
- 18) Назовите методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики.
- 19) Перечислите методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.

- 20) Типы индивидуальных и групповых девиаций. Дайте определение типам девиаций.
- 21) Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. В чем заключается их проявление?
- 22) Понятие и типология конфликтов. Перечислите методы устранения конфликтов.
- 23) В чем заключаются методы диагностики и урегулирования конфликтов?
- 24) Перечислите факторы командного лидерства.
- 25) В чем заключается результативность в лидерстве?
- 26) Предпринимательство в лидерстве.
- 27) В чем проявляется влияние стиля лидера на результативность и эффективность организации?
- 28) Перечислите характеристики стилей эффективного лидерства.
- 29) Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
- 30) Архетипы неэффективного лидерства, в чем они проявляются?
- 31) Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
- 32) Предмет и задачи конфликтологии, дайте определение понятию конфликтология.
- 33) История развития конфликтологии.
- 34) Методологические принципы анализа конфликтов.
- 35) В чем заключаются методы изучения конфликтов?
- 36) Перечислите этапы конфликтологического исследования.
- 37) Классификация конфликтов и их характеристика.
- 38) Назовите основные функции конфликтов.
- 39) Структура анализа межличностного конфликта. В чем заключается данный анализ?
- 40) Перечислите основные этапы динамики конфликта.
- 41) Биологические и социальные предпосылки конфликтного взаимодействия.
- 42) Общая характеристика типичных причин межличностных конфликтов.
- 43) В чем заключаются объективные причины конфликтного взаимодействия?
- 44) Проявление организационно-управленческих причин возникновения межличностных конфликтов. В чем они проявляются?
- 45) Социально-психологические причины возникновения межличностных конфликтов. Назовите методы их разрешения.

- 46) В чем проявляются личностные причины возникновения конфликтного взаимодействия?
- 47) Стресс и его влияние на конфликтное взаимодействие.
- 48) Назовите основные способы преодоления стресса.
- 49) Какие конфликты возникают в управленческой сфере? Назовите методы их преодоления.
- 50) В чем заключаются особенности прогнозирования и профилактики конфликтов?

6.6 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2022. - 196 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870482> (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Иммельт, Д. Под напряжением. Уроки лидерства руководителя General Electric: практическое пособие / Д. Иммельт, Э. Уоллес. - Москва: Альпина Паблишер, 2022. - 345 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2099596> (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.
3. Психология лидерства - Москва: Альпина Пабл., 2020. - 156 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2032549> (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.
4. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь: ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Дополнительная литература:

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: практическое руководство / Ю. Аппело. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1911035> (дата обращения: 20.08.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь: ТвГУ, 2020. — 236 с.— Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/415553> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Шихалиева, Д. С. Менеджмент: задания, кейсы, тесты: учебное пособие / Д. С. Шихалиева, Е. М. Бабанова. — Москва: МГГЭУ, 2021. — 152 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/315182> (дата обращения: 20.08.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Москина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 20.08.2024). - Режим доступа: по подписке.

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ: официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст: электронный.

2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова: официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст: электронный.

3. Консультант студента: электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст: электронный.

4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст: электронный.

5. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS – Сублицензионный договор с ООО "Научно-производственное предприятие "ТЭД КОМПАНИ", <http://www.iprbookshop.ru/>

6. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) <https://www.gosnadzor.ru/>

7.3 Интернет-ресурсы

1. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

3. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

4. Государственный комитет статистики ЛНР - <https://www.gkslnr.su/>

5. Министерство экономического развития ЛНР - <https://merlnr.su/>

6. Министерство промышленности и торговли ЛНР - <https://minpromlnr.su/>

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

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

9. Министерство образования и науки Российской Федерации -

<https://minobrnauki.gov.ru>

10. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки - <http://obrnadzor.gov.ru>

11. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики - <https://minobr.su>

12. Народный совет Луганской Народной Республики - <https://nslnr.su>

13. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 — Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Специальные помещения: <i>Лекционная аудитория. (90 посадочных мест)</i> Аудитории для проведения практических занятий, для самостоятельной работы: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для проведения лабораторных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской, <u>оборудованная учебной мебелью, компьютерами с неограниченным доступом к сети Интернет, включая доступ к ЭБС</u></i> <i>Персональные компьютеры Sepron 3200, Int Celeron 420, принтер LBP2900, локальная сеть с выходом в Internet</i>	ауд. <u>315</u> корп. <u>1</u> ауд. <u>207</u> корп. <u>1</u>

Лист согласования РПД

Разработал

доцент кафедры автоматизированного
управления и инновационных технологий
(должность)



Е. В. Мова
(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой
автоматизированного управления и
инновационных технологий



Е. В. Мова
(Ф.И.О.)

Протокол № 1 заседания кафедры
автоматизированного управления и
инновационных технологий

от 09.07.2024г.

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
15.03.04 Автоматизация
технологических процессов
и производств



Е.В. Мова
(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра



О. А. Коваленко
(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	