

**Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Московский физико-технический институт  
(национальный исследовательский университет)»**

**УТВЕРЖДЕНО**

**Директор физтех-школы бизнеса  
высоких технологий**

**В.Ю. Григорьев**

	<b>Рабочая программа дисциплины (модуля)</b>
<b>по дисциплине:</b>	Осознанное лидерство: управление собой и взаимодействие в команде
<b>по направлению:</b>	Научноёмкие технологии и экономика инноваций
<b>профиль подготовки:</b>	Создание и развитие высокотехнологичного бизнеса Физтех-школа бизнеса высоких технологий Физтех-школа бизнеса высоких технологий
<b>курс:</b>	1
<b>квалификация:</b>	магистр

Семестр, формы промежуточной аттестации: 1 (осенний) - Дифференцированный зачет

Аудиторных часов: 50 всего, в том числе:

лекции: 20 час.

семинары: 30 час.

лабораторные занятия: 0 час.

Самостоятельная работа: 40 час.

Всего часов: 90, всего зач. ед.: 2

Программу составил: З.А. Алямова, канд. экон. наук, доцент

Программа обсуждена на заседании Физтех-школы бизнеса высоких технологий 16.05.2024

## Аннотация

Дисциплина «Осознанное лидерство: управление собой и взаимодействие в команде» направлена на формирование у студентов способности определять и реализовывать приоритеты личностного и профессионального развития, выстраивать партнёрские коммуникации; на повышения уровня навыков публичного выступления; на систематизацию знаний в области развития команды и формирование личного инструментария по развитию и мотивации команды.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинары, самостоятельная работа. Программа дисциплины содержит 4 раздела и в качестве формы итогового контроля предусматривает дифференцированный зачет.

## 1. Цели и задачи

### Цель дисциплины

- Познакомить с понятием «эмоциональный интеллект», с его важностью в работе и жизни.
- Научить приоритизировать задачи и оптимизировать работу.
- Научить построению партнерских коммуникаций.
- Повысить уровень навыков публичных выступлений.
- Создать базовое понимание того, как применять обратную связь.
- Систематизировать знания в области развития сотрудников.
- Сформировать личный инструментарий по развитию и мотивации сотрудников.

### Задачи дисциплины

- Научить создавать атмосферу эффективного сотрудничества в команде и ответить на вопросы: что каждый из нас может сделать из своей «точки влияния» для создания команды.
- Как научиться работать в команде среди очень разных и, бывает, сложных людей, оставаясь самим собой?
- Научить тому, как запрашивать обратную связь, предоставлять и принимать ее, отработать на практике ее предоставление и принятие в различных ситуациях.
- Научить переводить конфликтные ситуации в переговорные.
- Передать технологии структурирования публичных выступлений и аргументации.
- Научить определять сильные стороны своих сотрудников и способствовать их развитию при помощи различных инструментов: обратная связь, наставничество (рассказ историй, тень руководителя, разбор кейсов, личный пример), коучинг (модель GROW, метод шкалирования, техника визуализации WHEEL).
- Представить основные принципы и современные методы планирования рабочего и личного времени.
- Научить анализировать эффективность организации своей работы и выявлять «узкие места» и «зоны риска».
- Развить навык рационального планирования своего рабочего времени.

## 2. Перечень формируемых компетенций

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3 Способен организовать и координировать работу участников проекта, обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами
	УК-3.1 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной задачи	УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
	УК-3.3 Способен предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
	УК-3.4 Способен планировать командную работу, распределять поручения членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности
	УК-6.2 Оценивает свою деятельность, соотносит цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами
ОПК-2 Способен формулировать задачи разработки и внедрения новой наукоемкой продукции и обосновывать методы их решения	ОПК-2.1 Владеет профессиональной терминологией, используемой в современной научно-технической литературе, обладает навыками устного и письменного изложения результатов научной и прикладной деятельности в рамках профессиональной коммуникации
	ОПК-2.2 Способен анализировать задачу, планировать пути решения, предлагать и комбинировать способы решения
	ОПК-2.3 Способен использовать исследовательские методы при решении новых задач, применяя знания из различных областей науки (техники)
	ОПК-2.4 Понимает междисциплинарные связи в области наукоемких технологий и экономики инноваций и способен их применять при решении задач профессиональной деятельности

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны

знать:

- Как ставить цели с четкими метриками, как приоритизировать и декомпозировать цели в конкретные задачи, как делегировать ответственность сотрудникам.
- Новые подходы к решению задач.
- Базовые техники развития EQ, распознавание эмоций окружающих для построения атмосферы доверия и сотрудничества.
- О распознавании эмоций окружающих для построения атмосферы доверия и сотрудничества.
- О техниках построения конструктивного, партнерского общения.
- Структуру эффективного публичного выступления.
- Различные модели предоставления и принятия обратной связи и контексты их применения.
- Понятие «компетенция», её составляющие, принципы развития компетенций (модель 60-20-20), виды мотивации (мотивация на автономию, принадлежность, компетентность), принципы обучения для взрослых, цикл обучения и стиль обучения.
- Базовые техники личного планирования и принципы повышения личной эффективности.
- Современные подходы к планированию и контролю затрат времени в течение рабочего дня, рабочей недели и более продолжительных отрезков времени.

уметь:

- Сформировать атмосферу продуктивности в команде через создание долгосрочного видения, объяснения смысла работы и вовлечение в принятие решений; вовлечь клиентов в разработку продуктов и сервисов, предлагать оптимальные решения как для клиента, так и для компании.
- Отслеживать и управлять своими эмоциональными состояниями.
- Экологично доносить и аргументировать свою позицию в деловых коммуникациях.
- Проводить самопрезентацию, вовлекать аудиторию во время публичного выступления, отвечать на вопросы.
- Предоставлять обратную связь своему руководителю, подчиненному, команде и коллегам, а также запрашивать ее о них.
- Выявлять сильные стороны сотрудников, помогать сотруднику определиться с возможными целями и направлениями его развития, мотивировать сотрудника на непрерывное развитие, используя его индивидуальные особенности и интересы, составлять индивидуальный план развития сотрудника исходя из целей развития.
- Анализировать эффективность организации своей работы и выявлять «узкие места» и «зоны риска».
- Рационально планировать свое рабочее время.
- Формулировать цели и задачи, как для себя, так и для подчиненных.
- Описать и реализовать алгоритм делегирования части работ подчиненным и сотрудникам.
- Планировать и проводить результативные совещания.

владеть:

- Навыками выстраивания партнерских и продуктивных отношений, навыками лидера, и члена команды, навыками решения конфликтов и поиска взаимовыгодных решений (win-win), навыками достижения конечного результата.
- Навыками, позволяющим повысить личную эффективность.
- Основными техниками развития эмоционального интеллекта.
- Инструментами удержания внимания аудитории.
- Новыми подходами к решению задач.
- Навыками предоставления и принятия обратной связи в различных бизнес-контекстах и жизненных ситуациях.
- Навыком реагировать на принятие обратной связи другими, в том числе эмоционально заряженное.
- Навыками обратной связи, наставничества (storytelling, тень руководителя (shadowing), case studying, личный пример), коучинговых инструментов (модель GROW, метод шкалирования, техника визуализации WHEEL, метод Start-Stop-Continue, коридорный коучинг: 3-D модель и Т-модель).

#### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкости по видам учебных занятий

№	Тема (раздел) дисциплины	Трудоемкость по видам учебных занятий, включая самостоятельную работу, час.			
		Лекции	Семинары	Лаборат. работы	Самост. работа
1	Управление собой и эмоциональный интеллект	5	9		10
2	Тайм-менеджмент	5	5		10
3	Работа в командах и сотрудничество	5	5		10
4	Деловые коммуникации (переговоры, публичные выступления, Storytelling, Pitch)	2	5		7
5	Управление развитием команды	3	6		3
Итого часов		20	30		40

Подготовка к экзамену	0 час.
Общая трудоёмкость	90 час., 2 зач.ед.

## 4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

### Семестр: 1 (Осенний)

#### 1. Управление собой и эмоциональный интеллект

- Определение, что такое эмоциональный интеллект.
- Составляющие модели эмоционального интеллекта.
- Тактические и стратегические технологии управления эмоциональным состоянием

#### 2. Тайм-менеджмент

- Понятия «тайм-менеджмент» и «самоменеджмент». Чем на самом деле мы хотим управлять? Философия и психология времени. Кросскультурные отличия в восприятии времени.
- Самоменеджмент (основные функции): определение целей, разбиение целей, определение приоритетов и сортировка задач, план мероприятий, делегирование, контроль и фиксация исполнения.
- Стратегическое планирование. Алгоритм: «Мечта – цель – результат». Принципы целеполагания. Определение сфер и этапов личного и организационного стратегического планирования времени.
- Основные правила оперативного планирования. Определение приоритетов.
- Планирование квартала, месяца, недели. Алгоритм ежедневного планирования «ДОБРО». Использование переходного времени.
- Определение задач, подлежащих делегированию. Алгоритм делегирования. Упражнение «Делегирование».
- Планирование деловых встреч и совещаний. Пути повышения эффективности совещаний. Упражнение «Совещание».
- Алгоритмы работы с деловой документацией. Сортировка бумаг, чтение текстов.
- Оценка затрат времени.
- Личное время: планирование, оценка использования.

#### 3. Работа в командах и сотрудничество

- Подход «Управляй из любой точки».
- Подход к сложным разговорам, «я»-сообщения.
- Шкала пассивности-агрессивности, укрепление ассертивности.
- Позитивность в команде, число Лосада.

#### 4. Деловые коммуникации (переговоры, публичные выступления, Storytelling, Pitch)

- Как выстраивать партнерские взаимоотношения и экологичные коммуникации
- Стратегии ведения переговоров
- Аргументация в переговорах
- Структура публичного выступления
- Самопрезентация и вовлечение аудитории в публичных выступлениях

#### 5. Управление развитием команды

- Концепция развития талантов.
- Мотивация на развитие.

- Этапы развития.
- Инструменты развития.
- Обратная связь.

## **5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Компьютерный класс, оснащенный необходимыми средствами для моделирования и документирования требований.

Проектор и выделенный компьютер для проведения демонстраций и презентаций.

## **6. Перечень рекомендуемой литературы**

### **Основная литература**

Доступ к ресурсам предоставляет ПАО "Сбербанк" и Физтех-школа бизнеса высоких технологий:

- Патрик Ленсиони. 5 пороков команды;
- Архангельский Г. Тайм-драйв: как успевать жить и работать. – " Манн, Иванов и Фербер", 2013;
- Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект»;
- Маршал Розенберг «Ненасильственное общение».

### **Дополнительная литература**

Доступ к ресурсам предоставляет ПАО "Сбербанк" и Физтех-школа бизнеса высоких технологий:

- Моргенстерн Д. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. – Litres, 2017.
- Нина Зверева «Встань и скажи». Книга-тренажер.

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Не используются

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Платформы «Гранатум», «Виртуальная Школа» для дистанционного и самостоятельного обучения.

На лекционных занятиях используются мультимедийные технологии, включая демонстрацию презентаций PowerPoint.

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

1. Рекомендуется успешно сдавать контрольные работы, так как это упрощает итоговую аттестацию по предмету.
2. Для подготовки к итоговой аттестации по предмету лучше всего пользоваться рекомендуемой и дополнительной литературой.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

<b>по направлению:</b>	Научноёмкие технологии и экономика инноваций
<b>профиль подготовки:</b>	Создание и развитие высокотехнологичного бизнеса Физтех-школа бизнеса высоких технологий Физтех-школа бизнеса высоких технологий
<b>курс:</b>	<u>1</u>
<b>квалификация:</b>	магистр

Семестр, формы промежуточной аттестации: 1 (осенний) - Дифференцированный зачет

**Разработчик:** З.А. Алямова, канд. экон. наук, доцент

## 1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3 Способен организовать и координировать работу участников проекта, обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной задачи	УК-3.1 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов
	УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
	УК-3.3 Способен предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
	УК-3.4 Способен планировать командную работу, распределять поручения членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности
	УК-6.2 Оценивает свою деятельность, соотносит цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами
ОПК-2 Способен формулировать задачи разработки и внедрения новой наукоемкой продукции и обосновывать методы их решения	ОПК-2.1 Владеет профессиональной терминологией, используемой в современной научно-технической литературе, обладает навыками устного и письменного изложения результатов научной и прикладной деятельности в рамках профессиональной коммуникации
	ОПК-2.2 Способен анализировать задачу, планировать пути решения, предлагать и комбинировать способы решения
	ОПК-2.3 Способен использовать исследовательские методы при решении новых задач, применяя знания из различных областей науки (техники)
	ОПК-2.4 Понимает междисциплинарные связи в области наукоемких технологий и экономики инноваций и способен их применять при решении задач профессиональной деятельности

## 2. Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины «Осознанное лидерство: управление собой и взаимодействие в команде» обучающийся должен:

**знать:**



- Как ставить цели с четкими метриками, как приоритизировать и декомпозировать цели в конкретные задачи, как делегировать ответственность сотрудникам.
- Новые подходы к решению задач.
- Базовые техники развития EQ, распознавание эмоций окружающих для построения атмосферы доверия и сотрудничества.
- О распознавании эмоций окружающих для построения атмосферы доверия и сотрудничества.
- О техниках построения конструктивного, партнерского общения.
- Структуру эффективного публичного выступления.
- Различные модели предоставления и принятия обратной связи и контексты их применения.
- Понятие «компетенция», её составляющие, принципы развития компетенций (модель 60-20-20), виды мотивации (мотивация на автономию, принадлежность, компетентность), принципы обучения для взрослых, цикл обучения и стиль обучения.
- Базовые техники личного планирования и принципы повышения личной эффективности.
- Современные подходы к планированию и контролю затрат времени в течение рабочего дня, рабочей недели и более продолжительных отрезков времени.

#### **уметь:**

- Сформировать атмосферу продуктивности в команде через создание долгосрочного видения, объяснения смысла работы и вовлечение в принятие решений; вовлечь клиентов в разработку продуктов и сервисов, предлагать оптимальные решения как для клиента, так и для компании.
- Отслеживать и управлять своими эмоциональными состояниями.
- Экологично доносить и аргументировать свою позицию в деловых коммуникациях.
- Проводить самопрезентацию, вовлекать аудиторию во время публичного выступления, отвечать на вопросы.
- Предоставлять обратную связь своему руководителю, подчиненному, команде и коллегам, а также запрашивать ее о них.
- Выявлять сильные стороны сотрудников, помогать сотруднику определиться с возможными целями и направлениями его развития, мотивировать сотрудника на непрерывное развитие, используя его индивидуальные особенности и интересы, составлять индивидуальный план развития сотрудника исходя из целей развития.
- Анализировать эффективность организации своей работы и выявлять «узкие места» и «зоны риска».
- Рационально планировать свое рабочее время.
- Формулировать цели и задачи, как для себя, так и для подчиненных.
- Описать и реализовать алгоритм делегирования части работ подчиненным и сотрудникам.
- Планировать и проводить результативные совещания.

#### **владеть:**

- Навыками выстраивания партнерских и продуктивных отношений, навыками лидера, и члена команды, навыками решения конфликтов и поиска взаимовыгодных решений (win-win), навыками достижения конечного результата.
- Навыками, позволяющим повысить личную эффективность.
- Основными техниками развития эмоционального интеллекта.
- Инструментами удержания внимания аудитории.
- Новыми подходами к решению задач.
- Навыками предоставления и принятия обратной связи в различных бизнес-контекстах и жизненных ситуациях.
- Навыком реагировать на принятие обратной связи другими, в том числе эмоционально заряженное.
- Навыками обратной связи, наставничества (storytelling, тень руководителя (shadowing), case studying, личный пример), коучинговых инструментов (модель GROW, метод шкалирования, техника визуализации WHEEL, метод Start-Stop-Continue, коридорный коучинг: 3-D модель и T-модель).

### **3. Перечень типовых (примерных) вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю**

С целью контроля освоения обучающимися учебного материала проводится устный опрос в начале занятия по теме прошлого занятия.

#### 4. Перечень типовых (примерных) вопросов и тем для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Что такое эмоциональный интеллект и почему он важен для лидера?
2. Как самосознание влияет на развитие лидерских качеств?
3. Какие стратегии можно использовать для развития навыков эмоционального интеллекта?
4. Что такое эквайзер и почему он считается жизненно важным качеством для лидеров?
5. Как управлять своими эмоциями и реакциями в сложных ситуациях?
6. Как адаптироваться к различным стилям общения и ситуациям?
7. Как предоставлять конструктивную обратную связь и получать обратную связь от команды?
8. Как развивать позитивную командную культуру и создавать среду сотрудничества?
9. Что такое осознанность и как она помогает в развитии эмоционального интеллекта?
10. Как использовать примеры для подражания и учиться на опыте других лидеров?

Промежуточная аттестация проводится в форме тестовых заданий.

Пример задания

Правильный подход к развитию через сильные стороны можно озвучить с помощью фразы:

- «Старайся делать то, что любишь и к чему у тебя есть предрасположенность»
- «Просто делай, исправляй ошибки, а со временем все получится»
- «Избегай делать то, что точно не получится»
- «Определи то, что у тебя получается и делай только это»

#### Критерии оценивания

Оценка «отлично (10)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений;

оценка «отлично (9)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений, но при этом были допущены небольшие неточности, которые были самостоятельно обнаружены и исправлены;

оценка «отлично (8)» выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений, но при этом были допущены небольшие неточности, которые после указания экзаменатора были самостоятельно исправлены;

оценка «хорошо (7)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает неточности в ответе или делает несущественные ошибки при решении задач;

оценка «хорошо (6)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает небольшие ошибки в ответе и (или) при решении задач;

оценка «хорошо (5)» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но отвечает неуверенно и (или) допускает ошибки при решении задач;

оценка «удовлетворительно (4)» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, неточные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, если при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации;

оценка «удовлетворительно (3)» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, неточные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеющему некоторыми разделами учебной программы, но умеющему применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации;

оценка «неудовлетворительно (2)» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач;

оценка «неудовлетворительно (1)» выставляется обучающемуся, показавшему полное незнание учебной программы дисциплины.

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Во время проведения дифференцированного зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также справочной литературой, вычислительной техникой, конспектами лекций.