

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 27.11.2023 15:10:49
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070e317dc1b6a6a3a1f108c5199

Приложение 3

к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика
направленность (профиль) программы "Прикладная информатика в экономике"

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06 Лидерство

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Прикладная информатика в экономике

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2023 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол от 10.03.2023 №7/1

Рабочая программа составлена на основе рабочей программы по дисциплине «Лидерство», утвержденной на заседании кафедры психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол № 8 от 28 апреля 2021 г., разработанной авторами: Шукшиной Л.В., д.ф.н, профессором кафедры психологии. Баждановой Ю.В., ст. преп. кафедры психологии.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ | 4 |
| <i>Цель дисциплины</i> | 4 |
| Место дисциплины в структуре ОПОП ВО | 4 |
| Объем дисциплины и виды учебной работы | 4 |
| Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине | 5 |
| I. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 7 |
| III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 10 |
| РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА | 10 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ | 10 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ | 11 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ | 11 |
| ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 11 |
| ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ | 11 |
| МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 11 |
| IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | 16 |
| V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ | 16 |
| VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ | 16 |
| АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 25 |

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью учебной дисциплины «Лидерство», является формирование у обучающихся целостного представления о становлении и развитии лидера в организации, об этапах его развития, о его возможностях организовывать и руководить работой команды, об основных теоретических и практических позициях исследований лидерства.

Задачи дисциплины «Лидерство» определяются содержанием и спецификой её предмета и методов.

В более конкретном виде задачами дисциплины являются:

- изучить в истории изучения лидерства в зарубежной и отечественной психологии;
- изучить основные методы психологической диагностики лидерского потенциала;
- изучить возможности организации и руководства работой команды;
- разъяснить основные проблемы, разрабатываемые гендерной психологией лидерства;
- раскрыть основные теоретические позиции, лежащие в основе кросс-культурных исследований лидерства.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Лидерство» относится к обязательной части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| Показатели объема дисциплины | Всего часов по формам обучения | |
|--|--------------------------------|-----------|
| | очная | заочная |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 2 ЗЕТ | |
| Объем дисциплины в акад. часах | 72 | |
| Промежуточная аттестация: форма | Зачет | Зачет |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего: | 24 | 6 |
| 1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе: | 22 | 4 |
| • лекции | 12 | 2 |
| • практические занятия | 10 | 2 |
| • лабораторные занятия | - | - |
| в том числе практическая подготовка | - | - |
| 2. Индивидуальные консультации (ИК) | - | - |
| 3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) | 2 | 2 |
| 4. Консультация перед экзаменом (КЭ) | - | - |
| 5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк) | - | - |
| Самостоятельная работа (СР), всего: | 48 | 66 |

| | | |
|--|----|----|
| в том числе: | | |
| • самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) | - | 2 |
| • самостоятельная работа в семестре (СРС) | 48 | 64 |
| в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу | - | - |
| изучение ЭОР (при наличии) | - | - |
| изучение онлайн-курса или его части | - | - |
| и другие виды | 48 | 64 |

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

| Формируемые компетенции (код и наименование компетенции) | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора) | Результаты обучения (знания, умения) |
|---|--|--|
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций | УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы |
| | | УК-3.1. 3-2. Знает методы оценки эффективности командной работы |
| | | УК-3.1. 3-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде |
| | | УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации |
| | | УК-3.1. У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией |
| | | УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды |
| | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия | УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы |
| | | УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия |
| | | УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей |

| | | |
|---|---|---|
| | | УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу |
| | | УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли |
| | | УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | УК-6.2. З-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития |
| | | УК-6.2. З-2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования |
| | | УК-6.2. З-3. Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности |
| | | УК-6.2. У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз |

I. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы обучения**

Таблица 3

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Трудоемкость, академические часы | | | | | | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения (знания, умения) | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом) |
|------------------|--|----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|--|-------|---------------------------------------|---|--|------------------|--|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт | Всего | | | | | |
| Семестр 2 | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание. Объект и предмет дисциплины, специфика предметной области. Функции и задачи дисциплины. Место дисциплины в системе психологических дисциплин и её связь с другими отраслями науки. Проблема периодизации в истории лидерства. Методы изучения. Предыстория изучения лидерства. Формы сообществ животных и их иерархическая структура. Доминирование и вожачество: основные исторические закономерности. Модели поведения вожака. Лидерство на протяжении времени. Лидерство в организации. | 2 | 1 | | | 8 | 11 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | О. | | Д. |
| 2. | Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии. Изучение лидерства до начала XX века. Изучение лидерства в первой четверти XX века. Теории лидерства в середине XX века. Современные теории и тенденции в изучении лидерства. Основные теории, ученые и | 2 | 1 | | | 8 | 11 | УК-3.1. УК-3.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3- | О. | | Д. |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|---|----|---------------------------------------|---|-------|--|---------|
| | их вклад. | | | | | | | УК-6.2. | 1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | | | |
| 3. | Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке. Вклад отечественных ученых в изучение феномена лидерства. Изучение лидерства до начала XX века. Изучение лидерства в первой четверти XX века. Теории лидерства в середине XX века. Современные теории и тенденции в изучении лидерства. Основные теории, ученые и их вклад. Изучение и эксперименты последних лет. | 2 | 2 | | | 8 | 12 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | Гр.д. | | Д. Э |
| 4. | Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования. Исторические, социально-культурные предпосылки появления новых взглядов. Особенности социально-экономического, политического и культурного развития. Предыстория кросс-культурных исследований. Современные исследования. Сочетание гендера и культуры в исследованиях лидерства. Характеристики лидерства и социального поведения. Проявление гендерных моделей лидерства в кросс-культурных исследованиях. Лидеры как носители гендерных и этнических стереотипов. | 2 | 2 | | | 8 | 12 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | О. | | Д. Э |
| 5. | Тема 5. Современные тенденции в изучении лидерства: отечественные исследования. Системный подход к организационной культуре. Место организационной культуры в организации как системе. Различие понятий «организационная | 2 | 2 | | | 8 | 12 | УК-3.1. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; | О. | | Д. |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|---|----|---------------------------------------|---|----|---|----------|
| | культура», «корпоративная культура». Переменные модели организационной культуры Г. Хофштеде: дистанция власти, индивидуализм, мужественность, стремление избежать неопределенности, долгосрочность ориентаций, этнические и ментальные переменные корпоративных культур, коллективистские и индивидуалистские корпоративные культуры. Определение культурных характеристик. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OSAI, идентификация существующей организационной культуры в организации, рассмотрение критериев успеха компании, стратегических целей, связующей сущности организации, общего стиля лидерства в организации, типы корпоративных культур: «клан», «адхократия», «иерархия» и «рынок». Модель Дениэла Деннисона как удобный и эффективный инструмент оценки организационной культуры, параметры, характеризующие корпоративную культуру: вовлеченность, согласованность, последовательность, способность к адаптации, миссия компании, этапы диагностики корпоративной культуры, создание идеального профиля культуры организации, анкета Деннисона. | | | | | | | УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | | | |
| 6. | Тема 6. Становление и развитие лидера в организации. Трехмерная теория организационного лидерства как научное основание формирования эффективных организационных взаимоотношений. Механизмы организационного взаимодействия. От группового лидерства к организационному. Организационное лидерство и корпоративная культура. Типология лидерства. Формирование новой корпоративной культуры. Разрешение конфликта как базовый навык взаимоотношений. Коммуникативная компетенция. Активная позиция. | 2 | 2 | | | 8 | 12 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | О. | Т | Д. Э. |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------|-----------|---|---|-------------|-----------|--|--|--|--|--|
| | Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) | - | - | - | - | -/2 | 2 | | | | | |
| | Итого | 12 | 10 | | | 48/2 | 72 | | | | | |

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся заочной формы обучения**

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Трудоемкость, академические часы | | | | | | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения (знания, умения) | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом) |
|------------------|--|----------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|--|-------|---------------------------------------|---|--|------------------|--|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт | Всего | | | | | |
| Семестр 2 | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание. Объект и предмет дисциплины, специфика предметной области. Функции и задачи дисциплины. Место дисциплины в системе психологических дисциплин и её связь с другими отраслями науки. Проблема периодизации в истории лидерства. Методы изучения. Предыстория изучения лидерства. Формы сообществ животных и их иерархическая структура. Доминирование и вожачество: основные исторические закономерности. Модели поведения вожака. Лидерство на протяжении времени. Лидерство в организации. | 1 | - | | | 10 | 11 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | О. | | Д. |
| 2. | Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии. Изучение лидерства до начала XX века. Изучение лидерства в первой | - | 1 | | | 10 | 11 | УК-3.1. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; | О. | | Д. |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|----|----|-------------------------------|---|-------|--|---------|
| | четверти XX века. Теории лидерства в середине XX века. Современные теории и тенденции в изучении лидерства. Основные теории, ученые и их вклад. | | | | | | | УК-3.2. УК-6.2. | У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | | | |
| 3. | Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке. Вклад отечественных ученых в изучение феномена лидерства. Изучение лидерства до начала XX века. Изучение лидерства в первой четверти XX века. Теории лидерства в середине XX века. Современные теории и тенденции в изучении лидерства. Основные теории, ученые и их вклад. Изучение и эксперименты последних лет. | - | - | | | 12 | 12 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | Гр.д. | | Д. Э |
| 4. | Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования. Исторические, социально-культурные предпосылки появления новых взглядов. Особенности социально-экономического, политического и культурного развития. Предыстория кросс-культурных исследований. Современные исследования. Сочетание гендера и культуры в исследованиях лидерства. Характеристики лидерства и социального поведения. Проявление гендерных моделей лидерства в кросс-культурных исследованиях. Лидеры как носители гендерных и этнических стереотипов. | 1 | - | | | 10 | 11 | УК-3.1. УК-3.2. УК-6.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | О. | | Д. Э |
| 5. | Тема 5. Современные тенденции в изучении | - | 1 | | | 10 | 11 | УК- | УК-3.1. 3- | О. | | Д. |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|----|----------------------------|---|--|----|---|----------|
| | <p>лидерства: отечественные исследования. Системный подход к организационной культуре. Место организационной культуры в организации как системе. Различие понятий «организационная культура», «корпоративная культура». Переменные модели организационной культуры Г. Хофштеде: дистанция власти, индивидуализм, мужественность, стремление избежать неопределенности, долгосрочность ориентаций, этнические и ментальные переменные корпоративных культур, коллективистские и индивидуалистские корпоративные культуры. Определение культурных характеристик. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OSAI, идентификация существующей организационной культуры в организации, рассмотрение критериев успеха компании, стратегических целей, связующей сущности организации, общего стиля лидерства в организации, типы корпоративных культур: «клан», «адхократия», «иерархия» и «рынок». Модель Денизла Деннисона как удобный и эффективный инструмент оценки организационной культуры, параметры, характеризующие корпоративную культуру: вовлеченность, согласованность, последовательность, способность к адаптации, миссия компании, этапы диагностики корпоративной культуры, создание идеального профиля культуры организации, анкета Деннисона.</p> | | | | | | 3.1. УК-3.2. УК-6.2. | 1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1. | | | | |
| 6. | <p>Тема 6. Становление и развитие лидера в организации. Трехмерная теория организационного лидерства как научное основание формирования эффективных организационных взаимоотношений. Механизмы организационного взаимодействия. От группового лидерства к организационному. Организационное лидерство и корпоративная культура. Типология лидерства. Формирование</p> | - | - | | | 12 | 12 | УК-3.1. УК-3.2. | УК-3.1. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; | О. | Т | Д. Э. |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|----------|---|---|-------------|-----------|---------|----------------------------|--|--|--|
| | новой корпоративной культуры. Разрешение конфликта как базовый навык взаимоотношений. Коммуникативная компетенция. Активная позиция. | | | | | | | УК-6.2. | УК-6.2. 3-1; 3-2; 3-3;У-1. | | | |
| | <i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i> | - | - | - | - | -/2 | 2 | | | | | |
| | <i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i> | - | - | - | - | 2/- | 2 | | | | | |
| | Итого | 2 | 2 | - | - | 66/2 | 72 | | | | | |

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Доклад (Д.)

Эссе (Э)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 156 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=368808>
2. Клоусон, Д. Д. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину: Практическое руководство / Клоусон Д. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 519 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333384>
3. Практический менеджмент : учебное пособие / под общ. ред. Э. М. Короткова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 330 с. - (Высшее образование).
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=345517>

Дополнительная литература:

1. Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве: монография / Ю. Г. Волков; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. - 126 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=374996>
2. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333710>
4. Власть и лидеры в восприятии российских граждан. Четверть века наблюдений (1993—2018): монография / отв. ред. Е. Б. Шестопал. - Москва: Издательство «Весь Мир», 2019. - 656 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358636>
6. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с.
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333372>

Нормативные правовые документы:

1. "Конституция Российской Федерации"(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019).Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об обществах с ограниченной ответственностью" Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <https://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>
2. Научная электронная библиотека elibrary.ru <https://elibrary.ru/>
3. ЭБС BOOK.ru <http://www.book.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

<https://www.psychology.ru/> – информационный ресурс по вопросам психологии.

<http://edu-on.ru/predmet/konfliktologiya/> -межвузовский информационно-образовательный портал.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <https://www.psychology.ru/> – информационный ресурс по вопросам психологии.
2. <http://psychology.net.ru/> – материалы по научной и популярной психологии.
3. <http://psychologi.net.ru/> – обзор материалов о психологии взаимоотношений.
4. <https://www.psychology.su/> – журнал «Психология».
5. <http://psychologylib.ru/> – библиотека по психологии.
6. <http://flogiston.ru/> – актуальная информация о событиях в мире психологии.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Лицензионное программное обеспечение:

- Операционная система Windows 10,

Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

- Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Расширенный Rus Edition.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Лидерство» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

• Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

• Положение об организации самостоятельной работы студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Лидерство» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

| Виды работ | Максимальное количество баллов |
|---|---------------------------------------|
| Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях | 20 |
| Текущий контроль | 20 |
| Творческий рейтинг | 20 |
| Промежуточная аттестация (зачет) | 40 |
| ИТОГО | 100 |

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине «Лидерство» разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Лидерство» учебным планом не предусмотрена

Перечень вопросов к зачету

1. Сущность и динамика лидерства.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.

3. Основные подходы к лидерству.
4. Теория личностных качеств лидерства.
5. Теория лидерства Р. Стогдилла.
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
7. Факторы формирования лидерства.
8. Лидерство, основанное на страхе.
9. Лидерство, основанное на убеждении.
10. Лидерство, основанное на знании.
11. Критерии эффективного лидерства.
12. Поведенческие теории лидерства.
13. Модель лидерства Р.Лайкерта.
14. Ситуационные теории лидерства.
15. Теория ситуационного лидерства Блейка-Моутона
16. Теория лидерства Херси-Бланшара
17. Модель лидерства Фидлера.
18. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
19. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
20. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
21. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
22. Основные стили лидерства и их характеристика.
23. Особенности лидерства в госуправлении.
24. Потребность в лидерах на государственной службе: ее истоки и предпосылки.
25. Особенности лидерства на государственной службе для лидера органа государственного управления.
26. Особенности лидерства на государственной службе для лидера структурного подразделения государственного органа.
27. Особенности лидерства на государственной службе для лидера на уровне специалиста.
28. Типы лидерства на госслужбе.
29. Трансакционное и трансформационное (преобразующее) лидерство
30. Типология лидерства М.Вебера
31. Теория связующего лидерства и концепция «горячих групп»
32. Теория опосредованного лидерства Р. Фишера и А. Шарп
33. Компоненты эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману).
34. Харизматическое лидерство.
35. Идея «распределенного» лидерства.
36. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К. Кэшмана.
37. Концепция «первичного» (базового) лидерства Д. Голмана и Р. Бояциса
38. Лидерство как управление парадоксами Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера
39. Роль лидера. Развитие лидерских качеств руководителя.
40. Механизмы выдвижения в позицию лидера
41. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
42. Управление деятельностью команды
43. Факторы командного лидерства
44. Лидерство при работе с командой. Лидер успешной команды.
45. Результативность в лидерстве (Р-функция).

46. Администрирование в лидерстве (А-функция).
47. Интеграция в лидерстве (I-функция).
48. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
49. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
50. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию
51. Характеристика стилей эффективного лидерства
52. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров.
53. Архетипы неэффективного лидерства
54. Механизмы воздействия лидера на последователей.
55. Виды лидеров цифровой эпохи (по Дейву Ульриху).
56. Ключевые группы компетенций лидерства
57. Проблема формирования лидерства в госуправлении.
58. Власть и влияние как инструменты лидерства.
59. Факторы, влияющие на лидерство на госслужбе.
60. Лидерство как один из путей усовершенствования государственной службы

Тестовые задания к зачету:

1. Лидерство – это:
 - а) процесс влияния руководителя на подчиненных для достижения поставленных целей
 - б) процесс оказания влияния на других лиц для достижения поставленных целей
 - в) способность менеджера воздействовать на персонал на основе формальных и неформальных полномочий
 - г) умение эффективно использовать ресурсы для достижения целей организации

2. Теория лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями – это:
 - а) теория обстоятельств
 - б) теория личностных качеств
 - в) теория великого человека
 - г) теория отношений

3. Составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства – это:
 - а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

4. Понятие «интегративная функция» в теории лидерства означает:
 - а) умение интегрировать
 - б) подчинение коллектива
 - в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
 - г) умение решать трудные проблемы

5. Приведите в соответствие подход к лидерству и его характеристику:

| | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> а) подход с позиции личных качеств б) поведенческий подход | <ol style="list-style-type: none"> 1) рассматривает лидерство как набор привычных моделей поведения руководителя по отношению к подчиненным 2) объясняет лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров психологических, |
|---|--|

- интеллектуальных, физиологических и деловых качеств
- в) ситуационный подход 3) постулирует эффективность адаптивного руководства, ориентированного на реальность
- г) современный подход 4) утверждает, что решающую роль в менеджменте играют ситуационные факторы, не отвергая при этом важность личностных и поведенческих характеристик

6. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р.Хауса предполагает применение следующих стилей лидерства:

- а) стиль поддержки; инструментальный стиль; партисипативный стиль; стиль, ориентированный на достижение
- б) авторитарный стиль; консультативный стиль; групповой стиль
- в) авторитарный стиль; демократический стиль; либеральный стиль
- г) авторитарный стиль; демократический стиль

7. Теория, основывающаяся на 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 – это:

- а) демократическое лидерство
- б) индивидуализированное лидерство
- в) авторитарное лидерство
- г) ситуационное лидерство

8. Эффективность в применении модели «Ситуационное лидерство» предполагает овладение тремя навыками:

- а) диагностика, гибкость и партнерство
- б) делегирование, поддержка и указание
- в) наставничество, диагностика и поддержка
- г) партнерство, делегирование и гибкость

9. Основные характеристики лидера – это (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) деятельность ограничивается рамками внутригрупповых отношений
- б) назначается официально
- в) не несет перед законом ответственность за деятельность группы и ее результаты
- г) всегда является формальным руководителем

10. Процесс влияния на основе авторитета, доверия, уважения, способностей или других ресурсов, необходимых людям, носит название _____ лидерства.

Примеры вопросов для опроса:

1. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства А.Ф. Лазурский?
2. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства В.М. Бехтерев?
3. Назовите периоды в истории изучения лидерства в отечественной психологии.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Может ли лидер или менеджер быть настоящим гуманистом?
2. Кто такой лидер?
3. Что такое супер лидерство?
4. Что такое деструктивное лидерство и «буллинг»?

Тематика эссе:

1. История психологии лидерства.
2. Концепция организационного лидерства.
3. Харизматическая концепция лидерства.
4. Деструктивное руководство.

Тематика докладов:

1. Типологический подход.
2. Интегративный подход.
3. Поведенческий подход.
4. Подход с позиции власти.
5. Атрибутивная теория лидерства.

Структура зачетного задания

| Наименование оценочного средства | Максимальное количество баллов |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Вопрос 1 | 15 |
| Вопрос 2 | 15 |
| Тестовое задание | 10 |

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

| Шкала оценивания | Формируемые компетенции | Индикатор достижения компетенции | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций | |
|------------------|-------------------------|---|--|---|-------------|
| 85 – 100 баллов | «зачтено» | УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций | Знает верно и в полном объеме: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет верно и в полном объеме: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды | Продвинутый |

| | | | | | |
|----------------|-----------|---|--|---|------------|
| | | | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия | Знает верно и в полном объеме: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет верно и в полном объеме: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями | |
| | | УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | Знает верно и в полном объеме: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет верно и в полном объеме: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз | |
| 70 – 84 баллов | «зачтено» | УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций | Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет с незначительными замечаниями: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды | Повышенный |
| | | | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия | Знает с незначительными замечаниями: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет с незначительными замечаниями: проектировать и организовывать командную работу; определять и | |

| | | | | | |
|----------------|-----------|---|---|---|---------|
| | | | | корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями | |
| | | УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | Знает с незначительными замечаниями: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет с незначительными замечаниями: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз | |
| 50 – 69 баллов | «зачтено» | УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций | Знает на базовом уровне, с ошибками: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды | Базовый |
| | | | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия | Знает на базовом уровне, с ошибками: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности | |

| | | | | | |
|-----------------------|-----------------|---|---|---|------------------------------------|
| | | | | участников команды в овладении новыми знаниями и умениями | |
| | | УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | Знает на базовом уровне, с ошибками: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет на базовом уровне, с ошибками: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз | |
| менее 50 баллов | «не зачтено» | УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций | Не знает на базовом уровне: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Не умеет на базовом уровне: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды | Компетенции не сформированы |
| | | | УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия | Не знает на базовом уровне: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Не умеет на базовом уровне: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | <p>Не знает на базовом уровне: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности</p> <p>Не умеет на базовом уровне: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз</p> | |
|--|--|---|---|---|--|

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли
Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06 Лидерство

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Прикладная информатика в экономике

Уровень высшего образования Бакалавриат

Краснодар – 2023 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Лидерство», является формирование у обучающихся целостного представления о становлении и развитии лидера в организации, об этапах его развития, о его возможностях организовывать и руководить работой команды, об основных теоретических и практических позициях исследований лидерства.

Задачи дисциплины «Лидерство» определяются содержанием и спецификой её предмета и методов.

В более конкретном виде задачами дисциплины являются:

- изучить в истории изучения лидерства в зарубежной и отечественной психологии;
- изучить основные методы психологической диагностики лидерского потенциала;
- изучить возможности организации и руководства работой команды;
- разъяснить основные проблемы, разрабатываемые гендерной психологией лидерства;
- раскрыть основные теоретические позиции, лежащие в основе кросс-культурных исследований лидерства.

2. Содержание дисциплины:

| № | Наименование разделов / тем дисциплины |
|---|---|
| 1. | Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание. |
| 2. | Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии. |
| 3. | Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке. |
| 4. | Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования |
| 5. | Тема 5. Современные тенденции в изучении лидерства: отечественные исследования. |
| 6. | Тема 6. Становление и развитие лидера в организации. |
| Трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. / 72 часа. | |

Форма контроля – зачет

Составитель:

к.ф.н., доцент Д.А. Сигида