

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 09.09.2025 15:26:40
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c51a09

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция
направленность (профиль) программы «Гражданско-правовой»

**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.37 ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки	40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) программы	Гражданско-правовой
Уровень высшего образования	Бакалавриат

Год начала подготовки 2025

Краснодар – 2024 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова,
протокол от 28.11.2024 №5

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель дисциплины	4
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	19
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	19
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	19
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	19
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	19
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	19
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	20
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	20
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	20
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	21
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ	

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цели 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.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Лидерство», относится к обязательной части учебного плана

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	<i>очная</i>	<i>очно-заочная</i>	<i>заочная</i>
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	<i>Зачёт</i>	<i>Зачёт</i>	<i>Зачёт</i>
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	42	16	6
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	40	14	4
• лекции	18	6	2
• практические занятия	22	8	2
• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	2	2	2
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:	66	92	102
в том числе:		-	
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	-	2

самостоятельная работа в семестре (СРС)	66	92	100
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
изучение ЭОР	-	-	-
изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
выполнение индивидуального проекта	-	-	-
и другие виды (подготовка к к/р, опросу, дискуссии, выполнение расчетно-аналит. заданий, реферата и т.д.)	66	92	100

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-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	УК-6.1. У-1. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1. У-2. Умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач
	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-6.2. 3-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2. 3-2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования УК-6.2. 3-3. 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

II. 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	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						Всего
Семестр 4												
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.	4	4			11	19	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	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 их вклад.	2	2			11	15	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	Д.
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.	4	4			11	19	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	Гр.д.	Т.	Д.

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	4			11	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
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 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 OCAI, 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.	4	4			11	19	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.

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	4			11	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	18	22	-	-	66/2	108					

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

№ п/ п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	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						Всего
Семестр 4												
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	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	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 их вклад.	1	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	Д.
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.	1	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	Гр.д.	Т.	Д.

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	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
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 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 OCAI, 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.	1	1			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.

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.	1	1			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	6	8	-	-	92/2	108					

**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	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	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.	0,25	0,25			15	15,5	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	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 их вклад.	0,25	0,25			17	17,5	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	Т.	Д.
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.	0,5	0,5			17	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	Гр.д.	Т.	Д.

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.	0,5	0,5			17	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
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 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 помощьюOCAI, 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.	0,25	0,25			17	17,5	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.

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.	0,25	0,25			17	17,5	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1. УК-3.1. 3-2. УК-3.1. 3-3. УК-3.1. У-1. УК-3.1. У-2. УК-3.1. У-3. УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. 3-3. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. УК-6.1. У-1. УК-6.1. У-2. УК-6.2. 3-1. УК-6.2. 3-2. УК-6.2. 3-3. УК-6.2. У-1.	О.	С.з.	Д.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРЭК)</i>					2/-	2					
	Итого	2	2	-	-	102/2	108					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Ситуационные задания (С.з.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Доклад (Д.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Багдасарян, В. Э. Лидерство: учебник / В.Э. Багдасарян. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 339 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/read?id=420044>
2. Бирман, Л. А., Лидерство: учебник / Л. А. Бирман. - Москва: КноРус, 2022. - 197 с. - ISBN 978-5-406-09139-5. - URL: <https://book.ru/book/942460>
3. Зотов, В. В., Лидерство и командообразование: учебное пособие / В. В. Зотов, А. Д. Петросян. - Москва: Русайнс, 2024. - 124 с. - ISBN 978-5-466-04129-3. - URL: <https://book.ru/book/951444>

Дополнительная литература:

1. Командная работа и лидерство: учебное пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. В. Гурова [и др.]. - Москва: Русайнс, 2024. - 210 с. - ISBN 978-5-466-05013-4. - URL: <https://book.ru/book/952462>
2. Практикум. Командная работа и лидерство: учебно-методическое пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. С. Илларионова [и др.]; под общ. ред. Р. А. Ашурбекова. - Москва: Русайнс, 2023. - 154 с. - ISBN 978-5-466-03407-3. - URL: <https://book.ru/book/950282>
3. Управление персоналом. Практико-ориентированный подход: учебник / Ю. В. Лясникова, Н. В. Лясников, М. Н. Дудин [и др.]. - Москва: Русайнс, 2023. - 218 с. - ISBN 978-5-466-02750-1. - URL: <https://book.ru/book/949217>

Нормативные правовые документы:

В рамках изучения дисциплины «Лидерство» не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

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

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>
2. Научная электронная библиотека <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.
<http://www.crnhq.org> - «Conflict Resolution Network» - англоязычный сайт, посвященный практическому применению конфликтологических знаний.

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

1. Операционная система Windows 8.1, Windows 10, Microsoft Windows XP PRO
2. Пакет прикладных программ Microsoft Office Professional Plus 2007, Office Professional Plus 2013 Rus, Office Professional Plus 2010 Rus
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition
4. PeaZip,
5. Adobe Acrobat Reader DC.

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:

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

для самостоятельной работы:

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

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению докладов.

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 обучающихся 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 с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по 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 обучающегося».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах 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

Типовой перечень вопросов к зачету

1. Сущность и природа лидерства.
2. Понятия «лидерство», «власть» и «влияние»: их сущность, сходство и различие.
3. Факторы формирования лидерства.
4. Критерии эффективного лидерства.
5. Характеристика теории лидерства Р. Стогдилла.
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису и их характеристика.
7. Харизматическое лидерство и его характеристика.
8. Характеристика теории лидерства Д. МакГрегора.
9. Особенности теории Z У.Оучи.
10. Модель лидерства Р.Лайкерта и ее характеристика.
11. Исследования Мичиганского университета в области лидерства и их характеристика.
12. Характеристика теории ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
13. Особенности теории лидерства Херси-Бланшара.
14. Характеристика модели лидерства Фидлера.
15. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта и ее характеристика.
16. Особенности модели лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла.
17. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго и ее характеристика.
18. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
19. Особенности лидерства при работе с командой.
20. Лидерство как феномен социальной действительности.
21. Природа, определение и содержание понятия лидерства.
22. Основные положения теории черт лидерства.
23. Новые теории лидерства.
24. Лидерство и руководство.
25. Нравственная саморегуляция.
26. Воля и самостоятельность.
27. Символика лидерства.
28. Методы и методики диагностики лидерского потенциала.
29. Взаимодействие индивида и малой группы.
30. Стили ситуативного лидера.

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

31. Сторителлинг: сущность и предназначение.
32. Групповой контроль и санкции.
33. Формирование команды лидеров для создания идеального кода по И. Адизесу.
34. Причины неэффективности команд.
35. Источники власти лидера.
36. Место организационной культуры в организации как системе.
37. Три уровня КК: артефакты, ценности и основные убеждения.
38. Параметры групп.
39. Групповая динамика.
40. Взаимосвязь стилей руководства и КК.
41. Корпоративное волонтерство.
42. От чего зависит стратегия лидерского влияния?
43. Почему некоторые менеджеры не делегируют задачи своим подчиненным?
44. Чем отличается коуч от наставника?
45. Зачем люди рассказывают истории?
46. Расскажите о первых кросс-культурных исследованиях лидерства.
47. Какие теоретические позиции лежат в основе современных кросс-культурных исследований лидерства?
48. Какие результаты получены при кросс-культурных изучениях лидерства в семье?
49. Что такое «эффект скромности»?
50. Расскажите о гендерных различиях в этнической компетентности.
51. Назовите периоды в истории изучения лидерства в зарубежной психологии.
52. Что такое маттоид?
53. Какие качества, выделенных исследователями в XIX веке, вы считаете важными для лидера?
54. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства З. Фрейд?
55. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства М. Вебер?
56. Назовите функции иерархической структуры.
57. Что такое «вожаческая триада качеств»?
58. Назовите модели вожачества.
59. Сколько человек может составлять команду лидера?
60. Как мы можем изменить ситуацию при слабо выраженных лидерских стилях?

Пример практических заданий к зачету:

Задание 1. Молодая женщина, работающая на одном из участков цеха, обратилась к мастеру с просьбой о переводе ее на другой участок в этом же цехе. Объяснила она это тем, что ей приходится часто оставаться сверхурочно, а она не может, т.к. у нее двое маленьких детей. Другие работники вынуждены делать ее работу, недовольны этим, отношения становятся напряженными. Мастер не возражал против перевода и обещал поставить вопрос перед начальником цеха. Прошла неделя, и работница вновь обратилась к мастеру. Тот отвечал, что все передал начальнику цеха, вопрос решается, надо подождать. Через неделю работница вновь обратилась к мастеру. Тот ответил: «Отстань на время, не до тебя сейчас, конец месяца». Работница в тот же день подошла к начальнику цеха. Выслушав ее, он ответил, что мастер ему ничего не передавал, пусть она зайдет через несколько дней. После этого возмущенная работница в присутствии всего участка заявила мастеру, что он ее обманул и думает только о том, чтобы выслужиться перед начальством. Разгорелась ссора... На следующий день она подала заявление на увольнение с завода по собственному желанию. Задание: 1 Проанализируйте конфликт, описанный в ситуации. Выделите и опишите основные элементы конфликта, причины конфликта, его динамику. 2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? 3 Оцените последствия конфликта для

организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.

Задание 2. Порядок расстановки приоритетов. Составьте список целей и задач своей жизни (текущего момента) и отметьте их сравнительную важность и срочность. Все дела можно распределить по пунктам: А. Важные и срочные. Б. Важные и не срочные. В. Не важные и срочные. Г. Не важные и не срочные. А. Важные и срочные. Это неотложные дела, которые нужно сделать немедленно. Б. Важные и не срочные. Это то, что может сильно повлиять на вашу жизнь, если вы будете это делать и делать хорошо, но их очень легко отложить, поскольку они еще не срочные. Многие из того, что вы делаете – планируете, развиваетесь, совершенствуетесь и т.д. – не срочно, но важно, поскольку имеет или может иметь далеко идущие последствия в Вашей жизни. В. Не важные и срочные. Эти дела очень любят маскироваться под дела «А». Человеку свойственно путать срочность и важность: всякое срочное он автоматически считает важным. Телефон звонит, коллега зашел поболтать, Вам захотелось кому-то позвонить или что-то сделать – это все срочно, потому что делать нужно сейчас, но не важно, потому что никак не помогает достижению поставленных Вами целей. Г. Не важные и не срочные. Эти дела нужно «финансировать по остаточному принципу». Но они часто приятны и интересны, поэтому с них начинают рабочий день, убивая на них лучшие рабочие часы.

Задание 3. Проанализируйте приведенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны, а какие нет. 1. Коммуникации – важнейшая составная часть деятельности менеджеров. 2. Успех коммуникации зависит от того, насколько внимательно собеседники слушают друг друга. 3. Наличие обратной связи делает процесс коммуникации двусторонним. 4. Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий, наиболее значимы для изучения организационного поведения. 5. Выбор носителя информации в процессе коммуникации не зависит от характера управленческих проблем. 6. Чтобы уточнить мнение собеседника, следует задавать ему как можно больше вопросов. 7. Наличие обратной связи – важное условие коммуникаций. 8. Межличностные коммуникации во многом зависят от социокультурной среды, в которой они осуществляются. 9. В формальной группе не могут возникнуть неформальные коммуникации. 10. В процессе общения невербальные сигналы собеседников должны способствовать усилению речи. 11. Если руководителя захлестывают эмоции, то он может неправильно понять собеседника. 12. Слухи – это невербальные коммуникации в процессе общения.

Задание 4. Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Возможные способы воздействия: - предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом; - вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям; - обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики; - предоставьте группу самой себе.

Задание 5. Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией. Возможные способы воздействия: - рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными; - предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы; - действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя; - участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Примеры вопросов для опроса:

1. Назовите функции иерархической структуры.

2. Что такое «вожаческая триада качеств»?
3. Назовите модели вожачества.
4. Сколько человек может составлять команду лидера?
5. Как мы можем изменить ситуацию при слабо выраженных лидерских стилях?

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Может ли лидер или менеджер быть настоящим гуманистом?
2. Что такое супер лидерство?
3. Что такое деструктивное лидерство и «буллинг»?
4. Лидерство в бизнесе: проблемы и кризисы саморазвития.
5. Лидерство, саморазвитие и организационные изменения.

Типовые тестовые задания:

1. Организационное лидерство - это

- a) форма руководства долгосрочно преуспевающей организацией
- b) управление людьми в любой организации
- c) управление людьми с помощью социально-психологических методов
- d) управление людьми с помощью административных методов

2. Что общего во взглядах на одаренность к деятельности руководителей у Лю Шао и Л.Д. Кудряшовой:

- a) отрицали наличия общего качества личности
- b) признавали наличия перечня качеств
- c) выделили одно системное качество
- d) в их взглядах нет общего.

3. К. Левин и его коллеги предложили:

- a) дискретную модель стилей лидерства
- b) континуальную модель стилей лидерства
- c) теоретическое обоснование и дискретную модель стилей лидерства
- d) теоретическое обоснование и континуальную модель стилей лидерства.

4. Концепция Р. Лайкерта относится к:

- a) дискретной
- b) континуальной однофакторной
- c) континуальной двухфакторной
- d) континуальной многофакторной.

Примеры ситуационных заданий:

Задание 1. На совещании обсуждаются задачи, имеющие принципиальное значение. Неожиданно тон разговора "накаляется", высказываются претензии друг к другу. Что должен предпринять ведущий совещание?

Задание 2. На совещании обсуждается имеющая принципиальное значение проблема. Отвечающий за подготовку совещания излишне детально раскрывает подробности планируемой работы, в то же время ряд основных вопросов остался вне его внимания. Некоторые участники совещания стремятся обратить его внимание как раз на эти вопросы. Должен ли что-либо предпринять в такой ситуации руководитель? Как нужно было организовать подготовку совещания для более продуктивного обсуждения проблемы.

Задание 3. Рабочий день закончился. Руководитель собирается уходить, у него есть личные планы. В это время заходит его подчиненный и говорит: "Прежде чем Вы уйдете, хотел бы очень кратко поговорить о нашем проекте. Мне особенно нужна следующая информация...". Руководитель задерживается. После первого вопроса - второй, третий. Возникает напряженность: один из участников разговора хочет решить все накопившиеся вопросы. У другого свои планы, он не ожидал, что разговор затянется.

Какие действия должен предпринять руководитель в сложившейся ситуации? Как ее можно было предотвратить?

Задание 4. Возглавив акционерное предприятие, вы пригласили на должность своего первого заместителя давнего знакомого, бывшего коллегу, который в данный момент искал работу и в этой связи находился в затруднительном положении. Постепенно этот человек взял на себя ряд основных вопросов по руководству предприятием. Вы доверили ему ряд коммерческих тайн, поручили контроль за "дочерними" структурами. Его статус в деловых кругах повысился. Он получил приглашение на более высокооплачиваемую работу. Ваши действия?

Примерная тематика докладов:

1. Типологический подход.
2. Интегративный подход.
3. Поведенческий подход.
4. Подход с позиции власти.
5. Атрибутивная теория лидерства.
6. Основные позиции теории Ф. Фидлера.
7. Концепция сервант-лидерства.
8. Разновидности лидерства
9. Основные понятия лидерологии.
10. Типология лидерства.

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Практическое задание</i>	<i>10</i>

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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-3.1. Понимает основные аспекты меж-личностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы УК-6.2. Выстраивает и	Знает верно и в полном объеме: УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия	Продвинутый

			реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей УК-6.2. 3-1. содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2. 3-2. свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования УК-6.2. 3-3. современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет верно и в полном объеме: УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-6.1. У-1. эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1. У-2. критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач УК-6.2. У-1. 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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-3.1. Понимает основные аспекты меж- личностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает с незначительными замечаниями: УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей УК-6.2. 3-1. содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2. 3-2. свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования УК-6.2. 3-3. современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет с незначительными замечаниями: УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли	Повышенный
-------------------	-----------	---	---	--	------------

				УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-6.1. У-1. эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1. У-2. критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач УК-6.2. У-1. 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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-3.1. Понимает основные аспекты меж- личностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает на базовом уровне, с ошибками: УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей УК-6.2. 3-1. содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2. 3-2. свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования УК-6.2. 3-3. современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет на базовом уровне, с ошибками:	Базовый

				УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-6.1. У-1. эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1. У-2. критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач УК-6.2. У-1. 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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-3.1. Понимает основные аспекты меж- личностных и групповых коммуникаций УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	Не знает на базовом уровне: УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы	Компетенции не сформированы

			УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей УК-6.2. 3-1. содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2. 3-2. свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования УК-6.2. 3-3. современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Не умеет на базовом уровне: УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-6.1. У-1. эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1. У-2. критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач УК-6.2. У-1. планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
--	--	--	--	---	--

**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.37 ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки	40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль) программы	Гражданско-правовой
Уровень высшего образования	Бакалавриат

Краснодар – 2024 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:

№ п/п	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 3 з.е., / 108 час.	

Форма контроля – зачет

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления Д.А. Сигида