

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»
направленность (профиль) программы «Правовое обеспечение
экономической деятельности»

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

Кафедра экономики, финансов и учета

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.04 ЛИДЕРСТВО (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)

Направление подготовки	40.04.01. Юриспруденция
Направленность (профиль) программы	Правовое обеспечение экономической деятельности
Уровень высшего образования	Магистратура

Год начала подготовки 2025

Москва – 2024 г.

Составители:

д.ф.н., профессор кафедры
психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова

Л.В. Шукшина

старший преподаватель кафедры
психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова

Ю.В. Бажданова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики, финансов и кредита
Севастопольского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

протокол № 9 от «03» мая 2024 г.

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	14
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	14
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	14
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ.....	14
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	14
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	15
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	15
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	15
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	15
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи дисциплины

Целью учебной дисциплины «Лидерство (*продвинутый уровень*)» 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 (*продвинутый уровень*)» 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 (*продвинутый уровень*)» относится к обязательной части учебного плана

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная*	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	Зачет	-	Зачет
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	18	-	12
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	16	-	10
• лекции/ <i>электронные часы</i>	6/0	-	2/0
• практические занятия	10	-	8
• 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:	90	-	96
в том числе:	-	-	-

• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРЭК)	-	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	90	-	94
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР (при наличии)	20	-	20
• 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.)	70	-	74

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
		3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных
		У-1. Умеет определять роль каждого участника команды
		У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
		У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
		У-4. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы
	УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде
		3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа
		3-3. Знает принципы предоставления обратной связи
		У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника

		У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы
		У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими
		У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	З-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития
		З-2. Знает способы самооценки и самоопределения
		У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты
	УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности
У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития		

I. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

Очная форма 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	Всего					
Семестр 1.												
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	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	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	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Д.
3.	Тема 3. 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	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	Гр.д.	С.з.	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	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Э

5.	<p>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.</p>	1	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Д.
----	---	---	---	--	--	----	----	--	---	----	------	----

6.	Тема 6. Реализуемые проекты и исследовательские программы в области изучения лидерства. Международные проекты и программы по изучению особенностей лидерского потенциала, его становления, развития и проявления.	1	2			15	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Э.
	Итого	6	10	-	-	90	106					

Заочная форма 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	Всего					
Семестр 1.												
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.	0,5	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	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.	0,5	1			15	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Д.
3.	Тема 3. 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	1			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	Гр.д.	С.з.	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.	0,25	1			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Э

5.	<p>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.</p>	0,25	2			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Д.
----	---	------	---	--	--	----	----	--	---	----	------	----

6.	Тема 6. Реализуемые проекты и исследовательские программы в области изучения лидерства. Международные проекты и программы по изучению особенностей лидерского потенциала, его становления, развития и проявления.	0,25	2			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-6.1. УК-6.2.	УК-3.1. 3-1; 3-2; У-1; У-2; У-3; У-4. УК-3.2. 3-1; 3-2; 3-3; У-1; У-2; У-3; У-4 УК-6.1. 3-1; 3-2; У-1 УК-6.2. У-1; У-2	О.	С.з.	Э.
	Итого	2	8	-	-	94	106					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Ситуационные задания/задачи (С.з.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Доклад (Д.)

Эссе (Э)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. 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>
2. Валишин, Е. Н., Лидерство и управление проектной командой : учебник / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2024. — 184 с. — ISBN 978-5-406-12365-2. — URL: <https://book.ru/book/951083>
3. Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 339 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-020238-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2116859>

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. Новикова, И. В., Стратегическое лидерство : учебник / И. В. Новикова. — Москва : КноРус, 2024. — 220 с. — ISBN 978-5-406-12446-8. — URL: <https://book.ru/book/951552>

Нормативные правовые документы:

В рамках изучения дисциплины «Лидерство» нормативно-правовые документы не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

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

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. Бажданова Ю.В., Гаврилова Ю.В., Жиронкина М.А. "Лидерство" (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://lms.rea.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

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

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

1. <http://psychology.net.ru/> – материалы по научной и популярной психологии.
2. <http://psychologi.net.ru/> – обзор материалов о психологии взаимоотношений.
3. <https://www.psychology.su/> – журнал «Психология».
4. <http://flogiston.ru/> – актуальная информация о событиях в мире психологии.
5. <http://cyberleninka.ru/about> – электронная библиотека «Киберленинка».
6. <https://www.rsl.ru/> – Официальный сайт Российской государственной библиотеки.

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

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита

Браузер Яндекс

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 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/эссе.

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 (*продвинутый уровень*)» 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 (<i>зачет</i>)	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 (*продвинутый уровень*)» 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.

Типовые задания к зачету:

1. Эффективная команда характеризуется высоким уровнем доверия и взаимопонимания среди её _____.
2. Перечислите два ключевых аспекта формирования эффективной команды:
3. Какой фактор является ключевым для формирования эффективной команды?
 - A) Количество участников
 - B) Наличие опытных специалистов
 - C) Доверие и взаимопонимание между членами команды
 - D) Строгий контроль со стороны руководства
4. Сопоставьте понятия с их определениями:

Понятия	Определения
1. Лидерство	A. Способность группы достигать высоких результатов за счет распределения ролей и ответственности
2. Мотивация	B. Способность вдохновлять и направлять команду к достижению общих целей
3. Сплоченность команды	C. Совокупность действий, направленных на повышение заинтересованности и активности членов команды
4. Роли в команде	D. Роль, которую каждый член команды выполняет для успешного выполнения задач проекта

5. Упорядочите этапы формирования эффективной команды.
 1. Определение ролей в команде
 2. Построение доверительных отношений между участниками
 3. Разработка общей цели и задач команды
 4. Оценка и улучшение эффективности работы команды

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.
4. Какие результаты получены при кросс-культурных изучениях лидерства в семье?
5. Что такое «эффект скромности»?

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Трехмерная теория организационного лидерства.
2. Механизмы организационного взаимодействия.
3. Организационное лидерство и корпоративная культура.
4. Типология лидерства.
5. Разрешение конфликта как базовый навык взаимоотношений.
6. Коммуникативная компетенция. Активная позиция.

Типовые тестовые задания:

1. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера:

а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;

б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;

в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

2. Ситуационная теория Херси-Бланшара:

а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;

б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;

в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

3. Группа – это:

а) человеческая общность, выделяемая на основе определенного признака;

б) носитель предметно-практической деятельности и познания;

в) всегда контактные общности, связанные реальным взаимодействием входящих в них лиц и реальными взаимоотношениями между ними.

4. Эффект социальной фасилитации:

а) группа никак не влияет на деятельность индивида;

б) под влиянием группы действия индивида становятся скованными и заторможенными;

в) присутствие других людей облегчает действия индивида, способствует им.

5. Эффект ингибиции – это:

а) группа никак не влияет на деятельность индивида;

б) под влиянием группы действия индивида становятся скованными и заторможенными;

в) присутствие других людей облегчает действия индивида, способствует им.

Пример ситуационных заданий/задач:

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.

Примерная тематика эссе:

1. Кросс-культурные исследования лидерства за рубежом.
2. Кросс-культурные исследования лидерства в отечественной науке.
3. Концепции гендерных моделей поведения лидера.
4. Характеристики личности и социального поведения.
5. Лидеры как носители гендерных и этнических стереотипов.

Примерная тематика докладов:

1. Основные позиции теории Ф. Фидлера.
2. Концепция сервант-лидерства.
3. Разновидности лидерства
4. Основные понятия лидерологии.

5. Типология лидерства.

Типовая структура зачетного задания

Наименование	Максимальное количество баллов
Тестовое задание 1	4
Тестовое задание 2	4
Тестовое задание 3	4
Тестовое задание 4	4
Тестовое задание 5	4
Тестовое задание 6	4
Тестовое задание 7	4
Тестовое задание 8	4
Тестовое задание 9	4
Тестовое задание 10	4

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	«отлично»/ «зачтено»	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p> <p>УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия</p> <p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p> <p>Знает верно и в полном объеме:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных</p> <p>УК-3.2. 3-1. основные методы анализа взаимодействия в команде различного типа</p> <p>УК-3.2. 3-3. принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-6.1. 3-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>УК-6.1. 3-2. способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <p>УК-3.1. У-1. определять роль каждого участника команды</p> <p>УК-3.1. У-2. ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p> <p>УК-3.1. У-3. выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений</p> <p>УК-3.1. У-4. составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p> <p>УК-3.2. У-1. поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника</p> <p>УК-3.2. У-2. предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы</p> <p>УК-3.2. У-3. выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>УК-3.2. У-4. использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной</p> <p>УК-6.1. У-1. оценить возможности реализации собственных</p>	Продвинутый

				<p>профессиональных целей и расставить приоритеты</p> <p>УК-6.2. У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.2. У-2. корректировать планы личного и профессионального развития</p>	
<p>70 – 84 баллов</p>	<p>«хорошо»/ «зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p> <p>УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>Знает незначительными замечаниями:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных</p> <p>УК-3.2. 3-1. основные методы анализа взаимодействия в команде</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные современные технологии коммуникации различного типа</p> <p>УК-3.2. 3-3. принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-6.1. 3-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>УК-6.1. 3-2. способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет незначительными замечаниями:</p> <p>УК-3.1. У-1. определять роль каждого участника команды</p> <p>УК-3.1. У-2. ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p> <p>УК-3.1. У-3. выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений</p> <p>УК-3.1. У-4. составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p> <p>УК-3.2. У-1. поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника</p> <p>УК-3.2. У-2. предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы</p> <p>УК-3.2. У-3. выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>УК-3.2. У-4. использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной</p> <p>УК-6.1. У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>	<p>Повышенный</p>

				<p>УК-6.2. У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.2. У-2. корректировать планы личного и профессионального развития</p>	
<p>50 – 69 баллов</p>	<p>«удовлетворительно»/ «зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p> <p>УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных</p> <p>УК-3.2. 3-1. основные методы анализа взаимодействия в команде</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные современные технологии коммуникации различного типа</p> <p>УК-3.2. 3-3. принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-6.1. 3-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>УК-6.1. 3-2. способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>УК-3.1. У-1. определять роль каждого участника команды</p> <p>УК-3.1. У-2. ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p> <p>УК-3.1. У-3. выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений</p> <p>УК-3.1. У-4. составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p> <p>УК-3.2. У-1. поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника</p> <p>УК-3.2. У-2. предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы</p> <p>УК-3.2. У-3. выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>УК-3.2. У-4. использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной</p> <p>УК-6.1. У-1. оценить возможности реализации собственных</p>	<p>Базовый</p>

				<p>профессиональных целей и расставить приоритеты</p> <p>УК-6.2. У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.2. У-2. корректировать планы личного и профессионального развития</p>	
<p>менее 50 баллов</p>	<p>«неудовлетворительно»/ «не зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p> <p>УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p> <p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных</p> <p>УК-3.2. 3-1. основные методы анализа взаимодействия в команде</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные современные технологии коммуникации различного типа</p> <p>УК-3.2. 3-3. принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-6.1. 3-1. основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>УК-6.1. 3-2. способы самооценки и самоопределения</p> <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <p>УК-3.1. У-1. определять роль каждого участника команды</p> <p>УК-3.1. У-2. ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p> <p>УК-3.1. У-3. выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений</p> <p>УК-3.1. У-4. составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p> <p>УК-3.2. У-1. поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника</p> <p>УК-3.2. У-2. предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы</p> <p>УК-3.2. У-3. выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>УК-3.2. У-4. использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной</p> <p>УК-6.1. У-1. оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>	<p>Компетенции не сформированы</p>

				УК-6.2. У-1. провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-6.2. У-2. корректировать планы личного и профессионального развития	
--	--	--	--	---	--