

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.03.2021 11:49:05  
Уникальный программный идентификатор:  
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Кафедра экономики и менеджмента**



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

В.Д. Серяков

«27» августа 2021 г.

## **Рабочая программа учебной дисциплины**

### **ЛИДЕРСТВО**

**Направление подготовки  
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**профиль подготовки: менеджмент организации**

**Квалификация (степень) выпускника – бакалавр**

**Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная**

**Москва – 2021**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС  
ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор: Доцент кафедры гуманитарных дисциплин, к.и.н., доцент,  
Переходченко В.А.

Программа одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента  
«17» августа 2021 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой  
экономики и менеджмента



Д.С. Полянский

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**Внесение изменений и дополнений**

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры**

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Лист изменений  
в рабочей программе

Дата внесенных изменений	Содержание изменений	Подпись

## **1. Наименование дисциплины.**

Лидерство

### **1.1. Цели освоения дисциплины**

**Цель дисциплины:** обучение студентов теоретическим и методологическим основам оплаты труда персонала.

### **1.2. Задачи дисциплины**

- Пропагандировать лидерское поведение менеджеров как наиболее адекватное гуманистическому направлению в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников.
- Способствовать формированию у менеджеров системного лидерского мышления
- Способствовать менеджменту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента, знание и оценка степени применимости классических теорий лидерства в конкретных ситуациях
- Помогать менеджерам в самопознании и познании собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей
- Способствовать менеджерам в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных ему работников
- Способствовать организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата
- Способствовать менеджменту в формировании высокопродуктивной команды и поддержании ее продуктивности
- Способствовать менеджеру в налаживании эффективных коммуникаций в группе, этичном поведении и использовании моральных критериев при принятии решений
- Способствовать менеджерам в диагностике и исправлении девиантного поведения работников и групп и урегулировании конфликтов
- Выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения.

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (**ОК-6**)

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (**ПК-1**)

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)		
	<u>знать</u>	<u>уметь</u>	<u>владеть</u>
Первый этап (пороговый уровень) <i>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, (ОК-6)-I</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>использовать теоретические знания для формирования лидерских качеств;</li> <li>создавать эффективную команду;</li> <li>уметь формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>методами сплочения группы для повышения ее эффективности;</li> </ul>
Второй этап (повышенный уровень) <i>этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)-II</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>создавать эффективную команду;</li> <li>уметь формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>технологиями выдвижения в лидеры.</li> </ul>
Первый этап (пороговый уровень) <i>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы (ПК-1)-I</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>закономерности и принципы командообразования.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</li> </ul>
Первый этап (пороговый уровень) <i>на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>закономерности и принципы командообразования.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</li> </ul>

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)		
	<u>знать</u>	<u>уметь</u>	<u>владеть</u>
<i>человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)-I</i>			

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.ДВ.9.2 Вариативная часть.

«Лидерство» является дисциплиной вариативной части дисциплин по выбору Блока 1 учебного плана и изучается студентами второго курса в четвертом семестре очной формы обучения.

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 часа).  
Дисциплина предполагает изучение 6 тем.

№	Форма обучения	семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем				сам. работа	часы	вид контроля
			в з.е.	в часах	всего	лекции /*	семинары, ПЗ/*	кур.раб/контр. раб			
1	Очная	4	3	108	54	24/8	26/10		54	4	Зачет с оценкой
2	Очно-заочная	5	3	108	38	16/6	18/8		70	4	Зачет с оценкой
3	Заочная	5	2	72	10	4	6/2		62		
		6	1	36	4				32	4	Зачет с оценкой

\* в том числе интерактивные занятия (ИЗ)

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

**Очная форма обучения**

Наименование разделов и тем	Всего часов учебных занятий	в т. ч. аудиторных	В том числе по видам учебных занятий			Отчетность	Время, отводимое на самостоятельную работу
			Лекции	Семинары/ПЗ	Занятия в ИФ		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>4 семестр</b>							
Тема 1.Функция лидера в современном обществе	14	8	4	4	2		6
Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	16	8	4	4	4		8
Тема 3.Личностные характеристики лидера	18	8	4	4	2		10
Тема 4.Механизмы выдвижения в лидеры	16	8	4	4	4		8
Тема 5.Понятие команды, типы команд	16	8	4	4	4		8
Тема 6.Социально-психологическая структура команды	20	10	4	6	2		10
Зачет с оценкой	8	4				4	4
<b>Итого за 4 семестр:</b>	<b>108</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>54</b>

**Всего на дисциплину учебным планом отводится 3 зачетные единицы**



### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов учебных занятий	в т. ч. аудиторных	В том числе по видам учебных занятий			Отчетность	Время, отводимое на самостоятельную работу
			Лекции	Семинары/ ПЗ	Занятия в ИФ		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>5 семестр</b>							
Тема 1.Функция лидера в современном обществе	15	4	2	2	2		11
Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	17	6	4	2	2		11
Тема 3.Личностные характеристики лидера	17	6	2	4	2		11
Тема 4.Механизмы выдвижения в лидеры	17	6	2	4	2		11
Тема 5.Понятие команды, типы команд	15	4	2	2	4		11
Тема 6.Социально-психологическая структура команды	19	8	4	4	2		11
Зачет с оценкой	8	4				4	4
<b>Итого за 5 семестр:</b>	<b>108</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>70</b>

**Всего на дисциплину учебным планом отводится 3 зачетные единицы**

### Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов учебных занятий	в т. ч. аудиторных	В том числе по видам учебных занятий			Отчетность	Время, отводимое на самостоятельную работу
			Лекции	Семинары/ПЗ	Занятия в ИФ		
1	2	3	4	5	7	8	9
<b>5 семестр</b>							
Тема 1. Функция лидера в современном обществе	11	1		1			10
Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	11	1		1			10
Тема 3. Личностные характеристики лидера	12	2	1	1			10
Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	12	2	1	1	2		10
Тема 5. Понятие команды, типы команд	12	2	1	1			10
Тема 6. Социально-психологическая структура команды	14	2	1	1			12
<b>Итого за 5 семестр</b>	<b>72</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>62</b>
<b>6 семестр</b>							
Зачет с оценкой	<b>36</b>	<b>4</b>				<b>4</b>	<b>32</b>
<b>Итого за 6 семестр:</b>	<b>36</b>	<b>4</b>				<b>4</b>	<b>32</b>
<b>Итого за курс</b>	<b>108</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>94</b>

**Всего на дисциплину учебным планом отводится 3 зачетные единицы**

### Содержание разделов дисциплины

#### **Тема 1. Функция лидера в современном обществе**

Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

#### **Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства**

Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма

лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

### **Тема 3. Личностные характеристики лидера**

Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.

### **Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры**

Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. ИмPLICITная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

### **Тема 5. Понятие команды, типы команд**

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

### **Тема 6. Социально-психологическая структура команды**

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.**

Одним из основных видов деятельности студента является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку докладов, сообщений, выступлений на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы (аудитории института, библиотека) выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям, навыкам студентов. Обязательно следует вспомнить рекомендации, данные преподавателем, затем приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела, включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников – работ выдающихся философов и правоведов. Полезно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

### **Темы для устных проблемных выступлений (сообщений и докладов):**

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в онтопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.
7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества бизнесмена.
14. Принципы этики лидера.
15. Концепция диады в бизнесе.
16. Психическая структура человека.
17. Концепции направленности и интенциональности.
18. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
19. Природное значение креативности.
20. Концепция метанойи.
21. Критерий пропорциональности.
22. Креативность в бизнесе.
23. Межличностная коммуникация.
24. Критерий проверки точности принимаемого решения.

## **Примерный перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы**

1. Сравнительный анализ концепций лидерства, их преимуществ и ограничений
2. Выявление склонностей к лидерству, определение предпочтительного типа лидерства
3. Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам.
4. Методы сплочения команды.
5. Этика лидера и возглавляемой им команды
6. Методы диагностики качеств и причин поведения других людей
7. Методы диагностики девиаций и конфликтов в коллективе и их урегулирования
8. Профессионализм и личностные качества лидера
9. Лидерство в бизнесе и политике.
10. Великие политики – лидеры.
11. Лидерство в сфере услуг.
12. Лидерство в сфере ИТ-технологий.
13. Лидерство в сфере торговли.
14. Лидерство в сфере производства.
15. Врожденное лидерство.
16. Приобретенное лидерство.
17. Лидерство и гены.
18. Лидерство и половая принадлежность человека.
19. Лидерство и национальные особенности личности.
20. Лидерство и религиозные взгляды человека.
21. Лидерство и возраст человека.
22. Лидерство и уровень образования личности.
23. Лидерство и психотип личности.
24. Лидерство и жизненный цикл организации.
25. Лидерство и форма собственности организации.
26. Лидерство и размер организации.
27. Лидерство и возраст организации.
28. Лидерство и рыночная конкуренция.
29. Лидерство и внутренняя среда организации.
30. Лидерство и внешняя среда организации.
31. Лидерство и конкуренция.
32. Лидерство и политика организации.
33. Лидерство и стратегия организации.

### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.**

Средства оценивания:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий по учебной дисциплине;
- проверка выполненных заданий и упражнений;
- выполнение заданий и упражнений в ходе семинаров;
- ответы на вопросы при проведении зачета с оценкой.

**ФОС для текущего и промежуточного контроля**

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)			ФОС текущего контроля	Промежуточн ая аттестация – зачет с оценкой
	<u>знать</u>	<u>уметь</u>	<u>владеть</u>		
Первый этап (пороговый уровень) <i>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, (ОК-6)-I</i>	• теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры. З(ОК-6)-I	•использовать теоретические знания для формирования лидерских качеств. У(ОК-6)-I	•методами сплочения группы для повышения ее эффективности; В(ОК-6)-I	Терминологический опрос. Рубежное тестирование. Семинары по темам. Выполнение заданий.	Анализ и оценка результатов выполнения заданий. Вопросы к зачету.
Второй этап (повышенны й уровень) <i>этнические, конфессионал ьные и культурные различия (ОК-6)-II</i>	<u>Знать:</u> теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры. З(ОК-6)-I	<u>Уметь:</u> создавать эффективную команду; •уметь формировать взаимоотношени я в коллективе, корпоративную этику. У(ОК-6)-I	<u>Владеть:</u> технологиями выдвижения в лидеры. В(ОК-6)-I	Терминологический опрос. Рубежное тестирование. Семинары по темам. Выполнение заданий.	Анализ и оценка результатов выполнения заданий. Вопросы к зачету.
Первый этап (пороговый уровень) <i>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегическ их и оперативных управленчески х задач, а также для организации групповой работы (ПК-1)-I</i>	<u>Знать:</u> закономерности и принципы командообразов ания. З(ПК-1)-I	<u>Уметь:</u> • организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом. У(ПК-1)-I	<u>Владеть:</u> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. В(ПК-1)-I	Терминологический опрос. Рубежное тестирование. Семинары по темам. Выполнение заданий.	Анализ и оценка результатов выполнения заданий. Вопросы к зачету.

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)			ФОС текущего контроля	Промежуточная аттестация – зачет с оценкой
	знать	уметь	владеть		
Второй этап (повышенный уровень) <i>на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)-II</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>методы и приемы эффективного управления и обучения работников;</li> <li>результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом;</li> <li>основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности;</li> <li>основы профориентации и адаптации работников</li> </ul> З(ПК-1)-II	<ul style="list-style-type: none"> <li>осуществлять прогнозирование и планирование потребностей организации в людских ресурсах;</li> <li>определять форму и структуру заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих;</li> <li>применять различные приемы и методы повышения мотивации работников;</li> <li>использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</li> </ul> У(ПК-1)-II	<ul style="list-style-type: none"> <li>основ применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места;</li> <li>разработки программ повышения эффективности труда и развития способностей служащих; применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе</li> </ul> В(ПК-!)-II	Терминологический опрос. Рубежное тестирование. Семинары по темам. Выполнение заданий.	Анализ и оценка результатов выполнения заданий. Вопросы к зачету.

*Описание показателей и критериев оценивая компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:*

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
Первый этап (пороговый уровень) <i>способностью работать в</i>	<b>Владеть:</b> методами сплочения группы для повышения ее эффективности В(ОК-6)-I	Не владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности	Слабо владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности	Хорошо владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности	-отлично владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
<i>коллективе, толерантно воспринимая социальные, (ОК-6)-I</i>	<b>Уметь:</b> •использовать теоретические знания для формирования лидерских качеств. У(ОК-6)-I	Не умеет использовать теоретические знания для формирования лидерских качеств.	Поверхностно использует теоретические знания для формирования лидерских качеств.	Хорошо, умело использует теоретические знания для формирования лидерских качеств.	-легко и творчески использует теоретические знания для формирования лидерских качеств.
	<b>Знать:</b> теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры. В(ОК-6)-I	Не знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	Поверхностно излагает вопросы теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	Хорошо знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	-отлично знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.
Второй этап (повышенный уровень) <i>этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)-II</i>	<b>Владеть:</b> технологиями выдвижения в лидеры. В(ОК-6)-II	Не владеет навыками применения технологий выдвижения в лидеры.	Слабо владеет навыками применения технологий выдвижения в лидеры.	Хорошо владеет навыками технологий выдвижения в лидеры.	-отлично владеет навыками технологий выдвижения в лидеры.
	<b>Уметь:</b> создавать эффективную команду; •уметь формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику. У(ОК-6)-II	Не умеет использовать приемы и методы создания эффективной команды, не умеет формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.	Слабо умеет использовать знания приемов и методов создания эффективной команды, не в полной мере умеет формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.	Хорошо умеет использовать знания приемов и методов создания эффективной команды, в достаточной степени умеет формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.	-отлично умеет использовать знания приемов и методов создания эффективной команды, в полной мере умеет формировать взаимоотношения в коллективе, корпоративную этику.
	<b>Знать:</b> теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры. З(ОК-6)-II	Не знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	Поверхностно знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	Хорошо знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.	-отлично знает теории лидерства, механизмы выдвижения в лидеры.



Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
Первый этап (пороговый уровень) <i>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</i> В(ПК-1)-I	<b>Владеть:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. В(ПК-1)-I	Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Слабо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	Хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	-отлично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
	<b>Уметь:</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом. У(ПК-1)-I	Не умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом.	Слабо умеет использовать знания организации командных взаимодействий для решения управленческих задач по управлению персоналом.	Хорошо умеет использовать знания организации командных взаимодействий для решения управленческих задач по управлению персоналом.	-отлично умеет использовать знания организации командных взаимодействий для решения управленческих задач по управлению персоналом.
	<b>Знать:</b> закономерности и принципы командообразования. З(ПК-1)-I	Не знает закономерности и принципы командообразования.	Поверхностно знает закономерности и принципы командообразования.	Хорошо знает закономерности и принципы командообразования.	-отлично знает закономерности и принципы командообразования.

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
<p>Второй этап (повышенный уровень) <i>на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)-II</i></p>	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основами применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места;</li> <li>• разработки программ повышения эффективности труда и развития индивидуальных способностей, применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе. В(ПК-1)-II</li> </ul>	<p>Не владеет основами применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места, знаниями разработки программ повышения эффективности труда и развития индивидуальных способностей, применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе.</p>	<p>Слабо владеет основами применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места, знаниями разработки программ повышения эффективности труда и развития индивидуальных способностей, применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе.</p>	<p>Хорошо владеет основами применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места, знаниями разработки программ повышения эффективности труда и развития индивидуальных способностей, применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе.</p>	<p>-отлично владеет основами применения различных методов и приемов оценки и отбора кандидатов на рабочие места, знаниями разработки программ повышения эффективности труда и развития индивидуальных способностей, применения основных методов эффективной оплаты и поддержания рабочей атмосферы в коллективе.</p>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществлять прогнозирование и планирование потребностей организации в людских ресурсах;</li> <li>• определять форму и структуру заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих;</li> <li>• применять различные приемы и методы повышения мотивации работников;</li> <li>• использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных</li> </ul>	<p>Не умеет использовать знания прогнозирования и планирования потребностей организации в людских ресурсах; определения форм и структуры заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих; применения различных приемов и методов повышения мотивации работников; использования основных</p>	<p>Слабо умеет использовать знания прогнозирования и планирования потребностей организации в людских ресурсах; определения форм и структуры заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих; применения различных приемов и методов повышения мотивации работников; использования основных теории мотивации,</p>	<p>Хорошо умеет использовать знания прогнозирования и планирования потребностей организации в людских ресурсах; определения форм и структуры заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих; применения различных приемов и методов повышения мотивации работников; использования основных теории мотивации, лидерства и власти для решения</p>	<p>-отлично умеет использовать знания прогнозирования и планирования потребностей организации в людских ресурсах; определения форм и структуры заработной платы и системы льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих; применения различных приемов и методов повышения мотивации работников; использования основных теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и</p>

Этап (уровень) освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
	управленческих задач. У(ПК-1)-II	теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	стратегических и оперативных управленческих задач	оперативных управленческих задач
	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы и приемы эффективного управления и обучения работников;</li> <li>• результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом;</li> <li>• основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности;</li> <li>• основы профориентации и адаптации работников в организации.</li> </ul> У(ПК-2)-I	Не знает методы и приемы эффективного управления и обучения работников; результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом; основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности; основы профориентации и адаптации работников в организации.	Поверхностно знает методы и приемы эффективного управления и обучения работников; результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом; основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности; основы профориентации и адаптации работников в организации.	Хорошо знает методы и приемы эффективного управления и обучения работников; результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом; основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности; основы профориентации и адаптации работников в организации.	-отлично знает методы и приемы эффективного управления и обучения работников; результаты внедрения эффективных способов и методик управления персоналом; основы повышения качества трудовой жизни работников и их мотивации для развития их чувства удовлетворенности и повышения производительности; основы профориентации и адаптации работников в организации.

Критерии оценки уровня овладения студентами компетенции на этапе зачета с использованием теста по учебной дисциплине

оценка		Характеристики ответа студента
Отлично	зачтено	86-100 % правильных ответов
Хорошо		76-85%
Удовлетворительно	не зачтено	51-75%
Неудовлетворительно		Менее 50 %

Оценка «**Отлично**» ставится, если

- отвечающий глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает;

- дает правильные определения языковых понятий, не затрудняется с ответом при видоизменении задания;
- обнаруживает понимание материала, способен обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по материалам учебника, но и составленные самостоятельно;
- умеет самостоятельно обобщать материал, не допускает речевых ошибок при оформлении ответа.

Оценка «**хорошо**» ставится, если

- студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применить теоретические положения и владеет необходимыми умениями при выполнении практических заданий;
- в целом дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же и исправляет, и 1-2 недочета при речевом оформлении ответа.

Оценка «**удовлетворительно**» ставится, если

- студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении языковых понятий или формулировке правил;
- не умеет обосновать свои суждения и приводить собственные примеры;
- излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в речевом оформлении ответа.

Оценка «**неудовлетворительно**» ставится, если

- отвечающий обнаруживает незнание большей части программного материала, допускает существенные ошибки в формулировке определений и правил, беспорядочно и неуверенно излагает материал;
- с большим затруднением выполняет практические задания или не выполняет их вообще.

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ С ОЦЕНКОЙ ПО КУРСУ**

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.

13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
17. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, трансакционистская парадигма.
18. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
19. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
20. Лидерские качества бизнесмена.
21. Фундаментальные принципы этики лидера.
22. Психическая структура человека.
23. Концепции направленности и интенциональности.
24. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
25. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
26. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
27. Критерии эффективности эгомаркетинга.
28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
41. Критерий проверки точности принимаемого решения.
42. Интересы общие, частные и корыстные.

43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
44. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**

### ***Основная литература:***

1. Бэкингом М. Шаг к успеху: успешное руководство, эффективное лидерство и стабильный личный успех Пер. с англ. М. Бэкингом - М.: Вильямс 2011, 288 с.
2. Герзон М. Лидерство через конфликт: Как лидеры-посредники превращают разногласия в возможности М. Герзон Пер. с англ. П. Миронова Серия: Книги Стокгольмской школы экономики - М.: Манн, Иванов и Фербер 2011, 340 с.
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. - М.: Альпина паблишер, 2012. - 301 с.
4. Действенное лидерство Пер. с англ. Серия: Идеи, которые работают - М.: Альпина Бизнес Букс 2011, 186 с.
5. Доманова Екатерина Евгеньевна. Теория лидерства: лидерство в организации: учебно-методическое пособие / Е. Е. Доманова, А. В. Доманов ; Пермский государственный технический университет. — Пермь : Изд-во ПГТУ, 2010. — 97 с.
6. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации С. Иванова Серия: 65.0 - М.: Альпина Бизнес Букс 2011, 278 с.
7. Кетс де Врис М. Новые лидеры российского бизнеса / Кетс де Врис М., Шекшня С., Коротов К., Флорент-Трейси Э. - М.: М.: Альбина Паблишер, 2010. - 336 с
8. Лидерство Пер. с англ. А. Лисицыной Серия: Классика HarvardBusinessReview - М.: Альпина Бизнес Букс 2012. 258 с.
9. Менеджмент (для вузов): учебник / Разу М.Л., Бронникова Т.М., Выходцева Е.А. и др. - М.: КНОРУС, 2011.
10. Управление персоналом (для бакалавров): учебник / Фёдорова Н.В., Минченкова О.Ю. – М.: КНОРУС, 2013.
11. Питерс Том Лидерство Т. Питерс Пер. с англ. М. Ермакова Серия: Основы - СПб.: Стокгольмская школа экономики 2012., 160 с.
12. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства: учебно-практическое пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. - 216 с.

### **дополнительная литература:**

1. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях: пер. с англ. / Р. Бейрон [и др.]; Под ред. Д. Книппенберг. — Харьков : Гуманитарный центр, 2012. — 407 с. Шейн, Эдгар.
2. Организационная культура и лидерство: пер. с англ.: учебник для вузов / Э. Шейн. — 4-е изд. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2013. — 352 с.
3. Менеджмент в схемах и определениях: учебное пособие / Веснин В.Р. - М.: Проспект, 2012.
4. Менеджмент: Краткий курс лекций: Учебное пособие / Идрисов Ш.А. - Махачкала: ГОУ ВПО ДГТУ, 2013. - 258 с.
5. Теория менеджмента: история управленческой мысли: Учебное пособие / Ковнир В.Н., Лисовская Е.Г. Москва: ФГБОУ ВПО "РЭУ им. Г.В. Плеханова", 2013. - 104 с.

### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

- <http://chelpro.ru/get-professional/primer-kodeksa>
- [http://www.akdi.ru/pravo/news/proekt\\_kpgs.htm](http://www.akdi.ru/pravo/news/proekt_kpgs.htm)
- <http://www.geshtalpsy.ru/interesno1.php>
- <http://www.hr-portal.ru/node/36201>;
- <http://www.biznesprocess.ru/2009/08/metod-nominalnyx-grupp/>
- [http://www.iteam.ru/publications/corporation/section\\_94/article\\_3227/](http://www.iteam.ru/publications/corporation/section_94/article_3227/)

### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

#### ***10.1. Методика проведения лекций***

Лекционные занятия проводятся в мультимедийном классе и являются одним из основных методов обучения по дисциплине, которые должны решать следующие задачи:

- изложить важнейший материал программы курса,
- познакомить с проблемами экономики и управления народным хозяйством и методами их решения, последними достижениями и проблематикой в этой области;
- развить у студентов потребность к самостоятельной работе над учебниками и научной литературой.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания аспирантов структуру курса и его разделы, а в дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим.

Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой курса. Желательно, чтобы каждая лекция охватывала и исчерпывала определенную тему курса и представляла собой логически вполне законченный раздел. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее на таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта.

#### ***10.2. Методика проведения практических работ***

Целями проведения практических работ являются:

- установление связей теории с практикой в форме проведения лабораторных расчетов;
- контроль самостоятельной работы аспирантов по освоению курса;

- обучение навыкам работы с современными методами расчета.

Поставленная цель практикума достигается наилучшим образом в том случае, если выполнению работы в аудитории предшествует определенная подготовительная внеаудиторная работа. Поэтому преподаватель обязан довести до всех аспирантов график выполнения практических работ на весь семестр и внушить необходимость самостоятельной подготовки к каждой работе.

### ***10.3. Методические указания студентам по изучению дисциплины***

Успешное освоение курса предполагает активное, творческое участие аспиранта путем планомерной, повседневной работы.

#### ***Общие рекомендации***

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание, уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

#### ***Работа с конспектом лекций***

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

#### ***Выполнение практических работ***

На первом занятии получите у преподавателя график выполнения практических работ на текущий семестр. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед выполнением практических работ изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с руководством по соответствующей работе и подготовьте протокол проведения работы, в который занесите название и цели работы.

### ***10.4. Методика работы со студентами с ограниченными возможностями здоровья***

Использование некоторых дистанционных методик работы со студентами, имеющими проблемы с моторикой (такими, которые не успевают конспектировать лекции), одной из которых может быть использование технические средства фиксации (диктофоны), с последующим составлением тезисов лекции в период самостоятельной работы студента, что будет способствовать запоминанию материала и развивать моторику.

Следующим этапом этой работы может быть подготовка для этой же категории студентов к семинарским занятиям таких заданий, которые не требуют от них написания длинных текстов. Наиболее оптимальным вариантом такого задания может служить тестовое задание. Тесты могут быть использованы и для контроля знаний студентов с дефектами (заторможенностью речи).

### ***10.5 Методические рекомендации для выполнения курсовых работ***

Курсовая работа представляется на кафедру и защищается в сроки, предусмотренные учебным планом. До защиты курсовой работы студент не допускается к сессии в текущем семестре.

Оформление курсовой работы



Курсовая работа должна быть выполнена на компьютере на одной стороне стандартного листа формата А4.

Параметры текста:

- шрифт Times New Roman;
- межстрочный интервал – двойной;
- поля: верхнее – 2 см, правое – 1,5 см, левое – 2,5 см.

Объем курсовой работы – 25-35 листов.

Титульный лист оформляется по образцу № 2 (титульный лист не нумеруется).

Далее следует оглавление или содержание курсовой работы (образец № 3).

Курсовая работа должна в обязательном порядке содержать введение, основной текст, заключение и библиографию.

Во введении необходимо указать актуальность исследования, цели и задачи исследования, степень разработанности исследования, а также его методологическую, теоретическую и информационную базу. Объем введения не должен превышать 1/5 всей работы.

Основной текст должен делиться на главы, которые делятся на параграфы. Содержание и форма изложения материала определяются автором.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования и формулируются выводы. Желательно, чтобы выводы содержали в себе элементы новизны и практической значимости.

Библиография оформляется следующим образом. Вначале перечисляются нормативные акты (по их юридической силе в нисходящем порядке), затем научная и учебная литература (в алфавитном порядке).

#### **Практические (семинарские) занятия: тематика и вопросы**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Функция лидера в современном обществе	Опрос по контрольным вопросам: Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.	
2.	История зарождения и развития психологии лидерства	Опрос по контрольным вопросам: Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма,	

		транзакционистская парадигма.	
3.	Личностные характеристики лидера	Опрос по контрольным вопросам: Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.	
4.	Механизмы выдвижения в лидеры	Работа в группах по 2-3 человека. Решение кейса по теме, включающего в себя научную основу. Представление отчета в виде презентации.	
5.	Понятие команды, типы команд	Работа в группах по 2-3 человека. Решение кейса по теме, включающего в себя научную основу. Представление отчета в виде презентации.	
6.	Социально-психологическая структура команды	Работа в группах по 2-3 человека. Решение кейса по теме, включающего в себя научную основу. Представление отчета в виде презентации.	

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

При изучении студентами дисциплины «Лидерство» используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога, решение учебных задач на семинарских и практических занятиях);
- интерактивные технологии;
- информационно-коммуникативные образовательные технологии, например, презентация учебных материалов.

***Перечень программного обеспечения:***

Microsoft Office Standard 2010,

Microsoft Windows 8.

ABBYY FineReader 10 Corporate Edition (5 лицензий)

ABBYY FineReader 11 Corporate Edition (5 лицензий)

1С: Предприятие 8.1

1С: Предприятие 8

1С: Бухгалтерия государственного учреждения 8.

1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8

Microsoft MSDN Premium

***Информационно-справочные системы:***

- Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии». Договор №075-09/15 от 11.09.2015г. на оказание услуг по представлению доступа к электронным изданиям. Сайт: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

- справочная правовая система «ГАРАНТ» Договор № 164-пл/2014 от 01.01.2014г. ООО «ПРАВОБЕСТ».

- Картотека книгообеспеченности АНО ВО Институт современного образования и информационных технологий утверждена ректором института 16 сентября 2015 года.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по дисциплине «Лидерство» составляют:

- аудитория, пригодная в техническом и санитарно-эксплуатационном плане для проведения занятий и оборудованная для работы с видео и/или презентационной техникой;

- презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук);

- обеспечение доступа к основным коммуникациям связи: обеспечение доступа к электросети, наличие доступа для проводного подключения (покрытия для беспроводного подключения) к сети «Интернет»;

- рабочее место преподавателя;

- рабочие места студентов.