Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артеменков Михаил Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2026 17:18:50
Уникальный программный ключ:
a63b74166e8f4fc17bd1e0462725f79e393bfdf9

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»
Кафедра теории и методики начального образования

«Утверждаю»
Проректор по учебно-методической деятельности
_____Ю.А. Устименко
«25» декабря 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.02.02 Развитие лидерского потенциала

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) Управление воспитательными системами и психология лидерства

Форма обучения очная
Курс – 2
Семестр – 3
Всего зачетных единиц – 2 часов – 72

Форма отчетности: зачет – 3 семестр

Программу разработал
кандидат филологических наук, доцент Казилина И.А.

Одобрена на заседании кафедры
«13» ноября 2025 г., протокол № 3

Заведующий кафедрой Варнаева А.Е.

Смоленск
2025

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.О.02.02 «Развитие лидерского потенциала» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОП.

Для освоения дисциплины «Развитие лидерского потенциала» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения во втором семестре дисциплины «Стратегии развития воспитания».

Освоение дисциплины «Развитие лидерского потенциала» необходимо для изучения дисциплины «Психолого-педагогические основы профессионального общения», предусмотренной учебным планом в этом же семестре, а также прохождения производственных практик и будущей успешной профессиональной деятельности выпускников.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**Знать:** закономерности и принципы командообразования; методы построения команды; специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; основы теории лидерства; основы управления поведением персонала. **Уметь:** планировать свою работу в команде; реализовывать свою роль в команде; вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели. **Владеть:** методами анализа командных ролей и построения команды; навыками работы в команде; навыками реализации своей роли в команде; навыками использования основ управления поведением персонала.
ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	**Знать:** современные методики и технологии организации образовательной (учебной и воспитательной) деятельности; основные формы, приемы и методы организации совместной и индивидуальной учебной и внеучебной работы по предметам общего образования, а также воспитательной работы; возрастные, индивидуальные особенности учащихся, в том числе учащихся с особыми образовательными потребностями, в ходе организации их учебной и воспитательной деятельности. **Уметь**: планировать и организовывать совместную и индивидуальную учебную и внеучебную работу, воспитательные мероприятия, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями; планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой общего образования, отбирать различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития школьников; выбирать и применять на практике оптимальные методы, методические приемы, средства и формы обучения и воспитания с учетом содержания

	учебного материала и конкретных условий образовательного процесса, а также с учетом возможностей обучающихся с особыми образовательными потребностями. **Владеть**: навыками систематизации, обобщения и использования отечественного и зарубежного опыта организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; навыками планирования и осуществления образовательного и воспитательного процесса для класса, группы и/или отдельных обучающихся с выдающимися способностями или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся.
ОПК-5. Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении	**Знать:** современные требования к контролю и оценке результатов образования; типы, виды, формы, методы и способы организации контроля и оценки результатов образования; современные средства оценивания учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения образовательной программы начальной, основной, средней ступеней общего образования. **Уметь**: разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, применять диагностические методики оценки показателей уровня и динамики развития школьников; выделять действия, входящие в состав предметных умений, для оценки достигнутых результатов; определять адекватные образовательным задачам способы контроля полученных результатов; разрабатывать различные виды контрольно-измерительных материалов, использовать в учебной практике различные формы оценки ответов учащихся; выявлять и корректировать трудности в обучении предмету на основе применения различных форм и методов контроля и средств оценивания. **Владеть**: методами и приемами проектирования программ мониторинга результатов образования обучающихся, программ преодоления трудностей в обучении; способами и средствами оценивания учебных достижений учащихся, текущих и итоговых результатов освоения образовательной программы школьниками; специальными технологиями и методами, позволяющими проводить работу с неуспевающими обучающимися.
ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации	**Знать**: инновационные технологии в образовании, современные педагогические технологии реализации деятельностного и компетентностного подходов с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; основные технологии, используемые в организации процесса обучения (личностно-ориентированного, развивающего, критического

обучения развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями	мышления, проектные и др. технологии); методологические основы использования психолого-педагогических, в том числе инклюзивных, технологий в целях индивидуализации обучения, воспитания, развития и наиболее полного учета образовательных запросов детей с особыми образовательными потребностями; макро- и микротехнологии организации воспитательного процесса. **Уметь**: планировать и организовывать учебную и воспитательную деятельность сообразно с возрастными и психофизиологическими особенностями и индивидуальными образовательными потребностями обучающихся; выбирать адекватные условиям гетерогенной образовательной среды образовательные и воспитательные технологии, в том числе применительно к обучающимся с особыми образовательными потребностями; целесообразно использовать образовательные технологии в учебном процессе; проектировать макро- и микротехнологии организации воспитательного процесса. **Владеть:** способами использования современных образовательных и воспитательных технологий; способами отбора образовательных и воспитательных технологий, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями; навыками педагогического проектирования индивидуальных образовательных маршрутов; навыками разработки и реализации методических приемов обучения и воспитания с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся.
ПК-3. Способен реализовывать лидерский потенциал в управлении воспитательными системами	**Знать:** современные теории и практику лидерства; психологию лидерства; способы развития лидерского потенциала; психологию управления в образовательной организации; особенности реализации лидерского потенциала в управлении воспитательными системами; технологии влияния и убеждения; основы эффективного профессионального общения. **Уметь:** развивать собственный лидерский потенциал; реализовывать лидерский потенциал в управлении воспитательными системами; осуществлять воздействующее бесконфликтное общение в профессиональной сфере. **Владеть:** навыками управления воспитательными системами; технологиями влияния и убеждения; умениями устанавливать и поддерживать конструктивный диалог с участниками образовательных отношений; навыками разрешения конфликтных ситуаций в образовательном пространстве школы.

3. Содержание дисциплины

Определение лидерства, его отличие от управления. Сущностные характеристики лидерства. Понятия «власть» и «влияние» в контексте лидерства. Типы

власти по Френчу и Рэйвену (экспертная, законная, эталонная и т.д.). Сопоставление понятий «формальный руководитель» и «неформальный лидером». Феномен «лидерства без полномочий».

Основные принципы разработки типологий лидерства и лидеров. Теория индивидуализированного лидерства. Врожденные качества, присущие лидеру. Поведенческие теории. Автократический, демократический и попустительский (либеральный) стили лидерства. Эмоциональное лидерство (по Р. Блейку и Джину Моутону). Модель «Путь – цель» (House), ситуационную модель Херси-Бланшар и модель Фидлера. Особенности трансформационного, харизматического и служащего лидерства. Объединенная типологию лидерства.

Личностные качества лидеров (по Бассу и Стогдилу). Внутренние потребности как источники активности лидера. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности. Групповые нормы и поведение лидера. Вероятностные модели эффективного руководства. Креативное лидерство. Направления изучения творчества: по его продукту; как способности человека отказываться от стереотипных способов мышления; как психического процесса; как феномена, связанного с личностными чертами. Взаимосвязь понятий «творчество» и «креативность». Анализ внешних и внутренних условий, способствующих и препятствующих развитию творческого мышления личности. Интегрированные условия развития творческого мышления. Особенности протекания процесса творческого мышления.

Содержание и взаимосвязь понятий организация, группа, команда. Роль и функции лидера в группе и команде, распределенное лидерство.

Определение власти. Ключевое отличие власти от простого принуждения. Легитимность власти как ключевой фактор для ее устойчивости. Три типа легитимности по М. Веберу. Соотношение понятий «власть» и «влияние». Влияние лидера на установки, ценности и поведение последователей.

Личностные качества (компетентность, уверенность, эмпатия и т.д.), усиливающие способность лидера к влиянию. Убеждение как метод влияния. Условия, необходимые для эффективного убеждения. Суть метода «вовлечение и участие».

Современные диагностики креативного мышления. Эвристические приемы, помогающие приблизиться к решению задачи: аналогия, инверсия (метод «от противного»), идеализация, свободные ассоциации, фокальные объекты. Методы креативного мышления как действия, позволяющие структурировать задачу, найти решение (приём ментальной провокации, приём интеллект-карты, «стулья Диснея», «шесть шляп мышления», контрольный список А. Осборна).

Мотивация и её основные виды (внутренняя и внешняя). Современные теории мотивации (например, теория самоопределения, теория ожидания Врума). Диагностика лидером уровня и типа мотивации у разных членов группы. Стадии развития группы по Такману. Роль лидера на каждой из этих стадий.

Что такое групповая культура и из каких элементов она состоит (ценности, нормы, ритуалы, символы)? Роль лидера в формировании и укреплении желаемых ценностей в группе (например, ориентация на результат, клиентоцентричность, взаимопомощь). Неформальные правила (нормы) поведения в группах и влияние лидера на них.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий				
			лекции	семинары	практические занятия	лабораторные занятия	самостоятельная работа
1.	Лидерство: понятие,	12	2		2		8

	сущностные характеристики. Потенциальная и реальная способность оказывать влияние						
2.	Типология лидерства	12	2		2		8
3.	Основные характеристики современного лидера, внутренние источники и ориентиры лидерской активности	12	2		2		8
4.	Механизмы реализации власти лидера.	12	2		2		8
5.	Диагностики креативного мышления. Творческие технологии: эффективные приёмы и методы креативного мышления	12	2		2		8
6.	Основные направления работы лидера в группе. Этика организационной культуры.	12	2		2		8
	ИТОГО	72	12		12		48

5. Виды образовательной деятельности

Занятия лекционного типа

Лекция № 1
Лидерство: понятие, сущностные характеристики

1. Понятия «лидер» и «лидерство»
2. Природа лидерства
3. Группа как пространство лидерской активности
4. Функции и роли лидера в группе
5. Потенциальная и реальная способность оказывать влияние.

Лекция № 2
Типология лидерства

1. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства.
2. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров.
3. Объединенная типология лидерства.
4. Поведенческие теории. Типология Курта Левина.
5. Эмоциональное лидерство (по Р. Блейку и Джину Моутону).
6. Теория индивидуализированного лидерства.

Лекция № 3
Основные характеристики современного лидера, внутренние источники и ориентиры лидерской активности

1. Личностные качества лидеров (по Бассу и Стогдилу).
2. Потребности как источники активности лидера.

3. Креативное лидерство. Направления изучения творчества.
4. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности.
5. Групповые нормы и поведение лидера.

Лекция № 4
Механизмы реализации власти лидера

1. Сущность и виды власти.
2. Влияние как глубинное основание власти лидера.
3. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.

Лекция № 5
Диагностики креативного мышления. Творческие технологии: эффективные приёмы и методы креативного мышления

1. Диагностики креативного мышления.
2. Эвристические приёмы, помогающие приблизиться к решению задачи.
3. Креативные методы, позволяющие структурировать задачу, найти решение.

Лекция № 6
Основные направления работы лидера в группе.
Этика организационной культуры.

1. Мотивирование членов группы.
2. Командообразование.
3. Формирование групповой культуры.

Занятия семинарского типа

Практическое занятие № 1
Тема: Лидерство: понятие, сущностные характеристики

Вопросы для подготовки:

1. Дайте определение лидерства. В чем его ключевое отличие от управления?
2. Раскройте сущностные характеристики лидерства. Какая из них, на ваш взгляд, является главной и почему?
3. Что такое «власть» и «влияние» в контексте лидерства? Опишите типы власти по Френчу и Рэйвену (экспертная, законная, эталонная и т.д.).
4. Может ли формальный руководитель не быть неформальным лидером? К каким последствиям для организации это может привести?
5. Проанализируйте феномен «лидерства без полномочий». Как человек может влиять на других, не занимая высокой должности?

Задания для самостоятельной работы:

1. Напишите эссе на тему «Какую роль в лидерстве играют эмоциональный интеллект и эмпатия».
2. Опишите, как современные тенденции (глобализация, цифровизация, удаленная работа) меняют природу лидерства.
3. Можно ли научиться лидерству или это врожденное качество? Обоснуйте свою точку зрения.
4. Подготовьте доклад на тему «Основные вызовы и «ловушки» для лидера на пути его развития».
5. Пройдите тест «Способны ли вы стать руководителем?» (см.: Спивак В.А. Лидерство. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата / В.А. Спивак. М.: Издательство Юрайт, 2014).

Прочитав вопрос, на отдельном листе бумаги запишите его номер и рядом

буквенное обозначение того варианта ответа, который соответствует вашим привычкам и характеру. Далее, пользуясь таблицей-ключом, подсчитайте сумму баллов, набранную вами в результате самооценки. В зависимости от полученного результата вы сможете ответить себе на вопрос, способны ли вы стать руководителем и насколько ярко эта способность выражена. Более или менее объективный результат (с учетом недостатков, присущих всем личностным опросникам) вы получите лишь в том случае, если на поставленные вопросы будете отвечать с предельной откровенностью.

(В данном тесте прослеживается предпочтение, отдаваемое его авторами стилю руководства, который может быть назван как групповой, демократический, основанный на экспертной власти. Это пример как субъективности такого рода материалов, так и наличия в основе каждого теста некой модели или набора схем поведения. Тем не менее дидактическая, или воспитательно-познавательная, роль таких материалов несомненна.)

Текст опросника

1. Представьте себе, что с завтрашнего дня вам предстоит руководить большой группой сотрудников, которые несколько старше вас по возрасту. Чего больше всего вы опасались бы в этом случае:

а) что можете оказаться менее осведомленным в сути дела, чем они;

б) что вас будут игнорировать и оспаривать принимаемые вами решения;

в) что не удастся выполнить работу на том уровне, как вам бы хотелось?

2. Если вас в каком-либо деле постигнет крупная неудача, то вы:

а) постараетесь утешиться, пренебрегая ею, считая случившееся несущественным («Подумаешь, бывает и хуже!») и направитесь развеяться, например на концерт;

б) начнете лихорадочно раздумывать: а нельзя ли свалить вину на кого-нибудь другого или, в крайнем случае, на объективные обстоятельства;

в) проанализируете причины неудачи, оценивая, в чем был ваш собственный промах и как исправить дело;

г) опустите руки от случившегося, испытаете отчаяние, впадете в депрессию?

3. Какое из нижеперечисленных сочетаний качеств и черт наиболее подходит вам:

а) скромный, общительный, снисходительный, впечатлительный, добродушный, медлительный, послушный;

б) приветливый, настойчивый, энергичный, находчивый, требовательный, решительный;

в) работящий, уверенный в себе, сдержанный, старательный, исполнительный, логичный?

4. Считаете ли вы, что большинство людей:

а) любят работать хорошо и старательно;

б) добросовестно относятся к работе только тогда, когда их труд оплачивается должным образом;

в) считают работу необходимостью, не более?

5. Руководитель должен быть ответствен за:

а) поддержание хорошего настроения в коллективе (тогда и с работой не будет хлопот);

б) отличное и своевременное выполнение заданий (будут довольны и начальники и подчиненные)?

6. Представьте себе, что вы являетесь руководителем какого-либо коллектива и должны в течение недели предложить вышестоящему начальству план определенных работ. Как вы поступите:

а) составите проект плана, доложите о нем начальству и попросите поправить, если что не так;

б) выслушаете мнение подчиненных специалистов, после чего составите план, принимая только те из высказанных предложений, которые согласуются с вашей точкой зрения;

в) поручите составить проект плана подчиненным и не станете вносить в него никаких существенных поправок, послав для согласования в вышестоящую инстанцию своего заместителя или другого компетентного работника;

г) проект плана разработаете совместно со специалистами, после чего доложите о плане руководству, обосновывая и отстаивая его положения?

7. На ваш взгляд, наилучших результатов достигает тот руководитель, который:

а) бдительно следит, чтобы все его подчиненные точно выполняли свои функции и задания;

б) подключает подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом «доверяй, но проверяй»;

в) заботится о работе, но за суматохой дел не забывает и о тех, кто ее выполняет?

8. Работая в каком-либо коллективе, считаете ли вы ответственность за свою собственную работу равнозначной вашей ответственности за итоги работы всего коллектива в целом:

а) да;

б) нет?

9. Ваше мнение или поступок встречен критически другими. Как вы будете вести себя:

а) не поддадитесь мгновенной защитной реакции и не поспешите с возражениями, а сумеете трезво взвесить все «за» и «против»;

б) не спасуете, а постараетесь доказать преимущества своего воззрения;

в) в силу вспыльчивого характера не сумеете скрыть свою досаду и, возможно, обидитесь и разгневаетесь;

г) промолчите, но взгляда своего не измените и поступать будете по-прежнему?

10. Что лучше решает воспитательную задачу и приносит наибольший успех:

а) поощрение;

б) наказание?

11. Хотели бы вы:

а) чтобы другие видели в вас хорошего друга;

б) чтобы никто не усомнился в вашей честности и решимости оказать помощь в нужный момент;

в) вызвать у окружающих восхищение вашими качествами и достижениями?

12. Любите ли вы принимать самостоятельные решения:

а) да;

б) нет?

13 Если вы должны принять важное решение или дать заключение по тому или иному ответственному вопросу, то вы:

а) стараетесь сделать это безотлагательно и, сделав, не возвращаетесь снова и снова к этому делу;

б) делаете это быстро, но потом долго терзаетесь сомнениями, а не лучше ли было бы сделать иначе;

в) стараетесь не делать никаких шагов как можно дольше?

Теперь по таблице определите набранное число очков.

Ключ для подсчета очков

	а	б	в	г
1	0	2	4	—
2	2	0	6	0
3	0	3	2	—
4	6	2	0	—
5	3	5	—	—
6	3	0	1	6

7	2	6	4	—
8	6	0	—	—
9	2	6	4	—
10	3	0	—	—
11	3	5	0	—
12	3	0	—	—
13	6	3	0	—

Интерпретация результатов

Если вы набрали больше 40 очков. Значит, у вас много задатков стать хорошим руководителем с современным стилем поведения. Вы верите в людей, их знания и добрые качества, требовательны к себе и своим коллегам. Не станете терпеть в своем коллективе лодырей и не будете стараться завоевать дешевый авторитет. Для добросовестных подчиненных будете не только начальником, но и хорошим товарищем, который в трудных ситуациях сделает все возможное для оказания им помощи и поддержки словом и делом.

Если вы набрали от 10 до 40 очков. Могли бы руководить определенными объектами и работами, но нередко сталкивались бы с трудностями (и тем чаще, чем меньше очков вы набрали). Старались бы быть для своих подчиненных опекуном, но иногда могли бы выместить на них свое дурное настроение и гнев; оказывали бы им помощь и давали бы разного рода советы, невзирая на то, есть ли в них необходимость.

Если вы набрали менее 10 очков. Скажем откровенно, что у вас мало шансов достичь успехов в качестве руководителя. Разве только если у вас хватит силы воли пересмотреть многие взгляды и отказаться от укоренившихся привычек. Прежде всего, надо обрести веру в людей и самого себя.

6. Оцените свои лидерские способности по методике «Лидер» (см.: Спивак В.А. Лидерство. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата / В.А. Спивак. М.: Издательство Юрайт, 2014).

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером (без детализации, какого типа или уровня лидерство выявляется этим тестом и без учета требований ситуации, в которой должен действовать лидер). В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическим качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих:

а) да;

б) нет?

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы:

а) да;

б) нет?

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо:

а) да;

б) нет?

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников:

а) да;

б) нет?

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то:

а) да;

б) нет?

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком:

а) да;

б) нет?

7. Согласны ли вы с утверждением: «все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»:

а) да;

б) нет?

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность:

а) да;

б) нет?

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми:

а) да;

б) нет?

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас:

а) да;

б) нет?

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.д.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию:

а) да;

б) нет?

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление:

а) да;

б) нет?

13. Считаете ли вы себя мечтателем:

а) да;

б) нет?

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами:

а) да;

б) нет?

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов:

а) да;

б) нет?

16. Если то, что вы наметили, не дало желаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца?

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам?

18. С кем вы предпочитаете работать:

а) с покорными людьми;

б) с независимыми и самостоятельными людьми?

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий:

а) да;

б) нет?

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца:

а) да;

б) нет?

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен:

а) да;

б) нет?

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите:

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других?

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она:

а) да;

б) нет?

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других:

а) да;

б) нет?

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать:

а) да;

б) нет?

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер?

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей:

а) да;

б) нет?

28. Нравится ли вам дисциплина:

а) да;

б) нет?

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее:

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других?

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете:

а) коллегиальный;

б) авторитарный?

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами:

а) да;

б) нет?

32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас:

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый?

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны:

а) промолчу;

б) буду отстаивать свое мнение?

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь:

а) да;

б) нет?

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело:

а) да;

б) нет?

36. Что бы вы предпочли:

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя?

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»:

а) согласен;

б) не согласен?

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности:

а) да;

б) нет?

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими:

а) да;

б) нет?

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями: а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть?

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают:

а) да;

б) нет?

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки:

а) да;

б) нет?

Практическое занятие № 2
Тема: Типология лидерства

Вопросы для подготовки:

1. Перечислите основные принципы разработки типологий лидерства и лидеров.
2. Охарактеризуйте теорию индивидуализированного лидерства. Какие врожденные качества присущи лидеру? В чем слабые стороны этой теории?
3. Охарактеризуйте поведенческие теории. Сравните автократический, демократический и попустительский (либеральный) стили лидерства.
4. Охарактеризуйте эмоциональное лидерство (по Р. Блейку и Джину Моутону).
5. Объясните модель «Путь – цель» (House), ситуационную модель Херси-Бланшар и модель Фидлера.
6. В чем особенности трансформационного, харизматического и служащего лидерства (servant leadership)?
7. Охарактеризуйте объединенную типологию лидерства.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте свой набор черт и параметров поведения «идеального» лидера.
2. Проанализируйте субъективное наличие/проявление/отсутствие данных черт и параметров поведения у себя (сравните себя со своим «идеальным» лидером).
3. Определите перечень действий/ситуаций/условий (иные варианты), которые могли бы помочь Вам развить значимые, но слабо проявляемые или отсутствующие черты и параметры поведения «идеального» лидера, объясните свой выбор.
4. Выполните упражнение «Ключевые компетенции лидера». Результаты

обсудите в группе.

Группа разделяется на подгруппы по 5-6 человек для выполнения следующего задания: каждый индивидуально должен проранжировать по степени важности ключевые компетенции лидера, обеспечивающие его лидерство в группе, организации.

Классификация общих (ключевых) компетенций лидера.

1. *Инструментальные компетенции*.

Способность к анализу и синтезу.

Способность к организации и планированию.

Базовые знания в различных областях.

Тщательная подготовка по основам профессиональных знаний.

Письменная и устная коммуникация.

Навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из различных источников).

Решение проблем.

Принятие решений.

2. *Межличностные компетенции*.

Способность к критике и самокритике.

Работа в команде.

Навыки межличностных отношений.

Способность работать в междисциплинарной команде.

Способность общаться со специалистами из других областей.

Принятие различий и мультикультурности.

Способность работать в международной среде.

Приверженность этическим принципам.

3. *Системные компетенции*.

Способность применять знания на практике.

Исследовательские навыки.

Способность учиться.

Способность адаптироваться к новым ситуациям.

Способность порождать новые идеи (креативность).

Лидерство.

Понимание культур и обычаев других стран.

Способность работать самостоятельно.

Разработка и управление проектами.

Инициативность и предпринимательский дух.

Забота о качестве.

Стремление к успеху.

Практическое занятие № 3
Тема: Основные характеристики современного лидера, внутренние источники и ориентиры лидерской активности

Вопросы для подготовки:

1. Охарактеризуйте личностные качества лидеров (по Бассу и Стогдилу).
2. Рассмотрите потребности как источники активности лидера.
3. Как взаимосвязаны понятия «творчество» и «креативность»? Охарактеризуйте креативные черты, которыми должен обладать лидер.
4. Опишите ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности.
5. Охарактеризуйте групповые нормы и поведение лидера.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте кластер на тему «Развитие творческого мышления». В нем должны быть отражены основные направления изучения творчества: по его продукту; как способности человека отказываться от стереотипных способов мышления; как психического процесса; как феномена, связанного с личностными чертами.
2. Подготовьте доклад на одну из тем:
   «Вероятностные модели эффективного руководства»;
   «Содержание и взаимосвязь понятий организация, группа, команда»;
   «Роль и функции лидера в группе и команде, распределенное лидерство».

Практическое занятие № 4
Тема: Механизмы реализации власти лидера

Вопросы для подготовки:

1. Дайте определение власти. В чем заключается ключевое отличие власти от простого принуждения?
2. Что такое «легитимность власти» и почему она является ключевым фактором для ее устойчивости? Назовите три типа легитимности по М. Веберу и приведите примеры каждого.
3. В чем разница между понятиями «власть» и «влияние»? Почему влияние называют «глубинным основанием» власти?
4. Опишите процесс влияния: как лидер изменяет установки, ценности и поведение последователей?
5. Какие личностные качества (компетентность, уверенность, эмпатия и т.д.) усиливают способность лидера к влиянию?
6. Что такое «убеждение» как метод влияния? Какие условия необходимы для того, чтобы убеждение было эффективным (например, доверие к источнику, качество аргументов, состояние аудитории)?
7. Раскройте суть метода «вовлечения и участия». Почему люди, участвующие в принятии решения, чаще поддерживают его выполнение?

Задания для самостоятельной работы:

1. Проанализируйте такие техники психологического воздействия: взаимный обмен, авторитет, общественное мнение и т.д.
2. Проанализируйте, как виды власти (по Френчу и Рэйвену) соотносятся с конкретными психологическими техниками влияния. (Например, экспертная власть часто реализуется через убеждение, а эталонная — через симпатию).
3. Разработайте модель эффективного лидера, описав оптимальное сочетание видов власти и методов влияния для управления современной командой.
4. Прослушайте кейс «Leadership Challenges» и ответьте на следующие вопросы:

- В чем различия лидера в малой группе и в команде?
- Что делать, если назначенный руководитель лишен лидерских качеств?
- Что делать, если во вверенном Вам подразделении два сотрудника претендуют на роль неформального лидера?

Практические занятие № 5
Тема: Диагностики креативного мышления. Творческие технологии: эффективные приёмы и методы креативного мышления

Вопросы для подготовки:

1. Перечислите современные диагностики креативного мышления.
2. Опишите следующие эвристические приемы, помогающие приблизиться к решению задачи: аналогия, инверсия (метод «от противного»), идеализация, свободные ассоциации, фокальные объекты.
3. Рассмотрите методы креативного мышления как действия, позволяющие структурировать задачу, найти решение (приём ментальной провокации, приём интеллект-карты, «стулья Диснея», «шесть шляп мышления», контрольный список А. Осборна).

Задания для самостоятельной работы:

Подготовьте доклад на одну из тем:

«ТРИЗ - теория решения изобретательских задач»;

«Триз-педагогика: задачи, приёмы, авторские методики по развитию творческого мышления».

Практические занятие № 6
Тема: Основные направления работы лидера в группе. Этика организационной культуры

Вопросы для подготовки:

1. Что такое мотивация и каковы её основные виды (внутренняя и внешняя)?
2. Какие современные теории мотивации вы знаете (например, теория самоопределения, теория ожидания Врума)? Как их можно применить на практике?
3. Как лидер может диагностировать уровень и тип мотивации у разных членов группы?
4. Почему одинаковые стимулы могут по-разному влиять на разных людей?
5. Какие стадии развития проходит группа (по Такману)? Какова роль лидера на каждой из этих стадий?
6. Как лидер может способствовать формированию доверия внутри группы?
7. Что такое групповая культура и из каких элементов она состоит (ценности, нормы, ритуалы, символы)?
8. Как лидер может целенаправленно формировать и укреплять желаемые ценности в группе (например, ориентация на результат, клиентоцентричность, взаимопомощь)?
9. Какие неформальные правила (нормы) поведения существуют в группах? Как лидер может на них влиять?

Задания для самостоятельной работы:

1. Какие конкретные методы и инструменты может использовать лидер для повышения внутренней мотивации?
2. Как правильно ставить цели (например, по SMART), чтобы они мотивировали команду?
3. Какова роль обратной связи и признания заслуг в процессе мотивирования?
4. Как лидер может работать с демотивированными сотрудниками?

5. Какие методы и упражнения для командообразования вы знаете? В каких ситуациях они наиболее эффективны?
6. Подготовьте доклад на одну из тем:
   Что делать, если в группе сложилась токсичная культура? С чего начать изменения?
   Как личный пример лидера влияет на мотивацию, культуру и эффективность группы?

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Доклад

Темы докладов

1. Содержание и взаимосвязь понятий руководство, лидерство, власть.
2. Определение лидерства. Принципы лидерства.
3. Влияние через формальное руководство и неформальное лидерство, взаимодействие формального руководителя и неформального лидера.
4. Лидерство в широком и узком смысле слова. Выдвижение лидера.
5. Характеристика типов лидеров в соответствии с системной теорией (эмоциональный, инструментальный).
6. Стороны взаимодействия в лидерстве.
7. Вероятностные модели эффективного руководства.
8. Теории личностных качеств лидера, их характеристика и применение в практике управления.
9. Характеристика эмоционального и инструментального стилей лидерства.
10. Поведенческие теории лидерства, их характеристика и применение в практике управления.
11. Модели и технологии ситуационного лидерства, их характеристика и применение в практике управления.
12. Содержание и взаимосвязь понятий организация, группа, команда.
13. Роль и функции лидера в группе и команде, распределенное лидерство.
14. Девиации и конфликты в организации, влияние лидера на их возникновение, развитие и устранение.
15. Характеристики современного лидера, его роль и позиция в организации.
16. Содержание и взаимосвязь понятий лидерский потенциал, креативное мышление.
17. Креативное мышление, образ будущего и стратегии успеха.
18. Креативное лидерство и создание ценностей, возможности и ограничения реализации.
19. Инновационное лидерство и управление изменениями, возможности и ограничения реализации.

Требования к подготовке доклада

1. Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

2. В ходе подготовки доклада должно быть использовано 3–5 учебных (научных) источников.

3. Доклад должен глубоко раскрывать суть затронутой темы, содержать наиболее важную и новую информацию.

4. Доклад должен иметь трехчастную структуру (вступление, основная часть, заключение) и характеризоваться логичностью изложения материала.

5. Иллюстративный и демонстрационный материалы должны быть достаточными.

6. Доклад должен быть оформлен в соответствии со следующими правилами:

Доклад должен быть выполнен на одной стороне листа белой бумаги через полтора интервала и 14 шрифтом (Times New Roman).

Текст доклада следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое – не менее 3 см, правое – не менее 1 см, верхнее – не менее 2 см, нижнее – не менее 2 см.

Объем доклада: не более 10–15 страниц.

Заголовки структурных элементов доклада и разделов основной части следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

Страницы доклада следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту отчета. Номер страницы проставляют посередине листа в нижнем поле без точки в конце.

Титульный лист включают в общую нумерацию страниц доклада. Номера страниц на титульном листе и в оглавлении не проставляют.

Ссылки на источники следует указывать порядковым номером по списку источников, выделенным двумя косыми чертами. Оформление ссылок - по ГОСТ 7.1. – 2003.

7. Доклад должен демонстрировать владение студентом анализируемой проблемой, умение взаимодействовать с аудиторией и отвечать на ее вопросы.

Критерии оценивания доклада

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
1.	Качество доклада: – производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; – четко выстроен; – рассказывается, но не объясняется суть работы; – зачитывается.	 3 2 1 0
2.	Использование демонстрационного материала: – автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; – использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; – представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	 2 1 0
3.	Качество ответов на вопросы: – отвечает на вопросы; – не может ответить на большинство вопросов; – не может четко ответить на вопросы.	 3 2 1
4.	Владение научным и специальным аппаратом: – показано владение специальным аппаратом; – использованы общенаучные и специальные термины; – показано владение базовым аппаратом.	 3 2 1
5.	Четкость выводов: – полностью характеризуют работу; – нечетки; – имеются, но не доказаны.	 3 2 1
	Итого:	**14 баллов**

Доклад оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

14 баллов – «отлично»;
10–13 баллов – «хорошо»;
4–9 баллов – «удовлетворительно;
менее 4 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

2. Тестовые задания

1. Процесс психологического влияния одного человека на другого при их совместной жизнедеятельности, которая осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга называется:
1) руководством;
2) лидерством;
3) нет верного ответа.

2. Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется:
1) формальным лидерством;
2) неформальным лидерством;
3) руководством.

3. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:
1) формальным лидерством;
2) неформальным лидерством;
3) руководством.

4. Опора неформального лидера:
1) признание его группой;
2) признание его руководством организации;
3) знание и опыт.

5. Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать:
1) власть;
2) авторитет;
3) ресурсы организации.

6. На производительность труда работников компании влияют:
1) заработная плата и условия труда;
2) межличностные отношения;
3) разделение труда.

7. Стиль руководства отражает:
1) степень, до которой руководитель делегирует полномочия подчиненным;
2) используемые руководителем источники власти;
3) функцию контроля.

8. Какое высказывание дает характеристику «Межличностная роль лидера»:
1) формальный руководитель - (лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности);
2) распространитель ресурсов (решает, кому и что достанется в отделе).

9. Власть – это:

1) возможность влиять на других;
2) специфическое воздействие на подчиненных;
3) совокупность способов воздействия на подчиненных;
4) любое влияние на людей.

10. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:
1) поведение одного лица, которое вносит изменение в поведение другого лица;
2) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации;
3) возможность влиять на поведение других лиц.

11. Какое определение соответствует понятию лидерство:
1) способность влиять на поведение людей;
2) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации;
3) возможность влиять на поведение других лиц.

12. Власть, которая оказывает влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения
1) формальная власть;
2) власть, основанная на вознаграждении;
3) власть, основанная на принуждении;
4) реальная власть.

13. Пример влияния через разумную веру – это отношение
1) рабочего с мастером;
2) крестьянина и помещика;
3) пациента с лечащим врачом;
4) подсудимого и судьи.

14. Команда – это:
1) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
2) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
3) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

15. Тип управленческой команды определяется:
1) особенностями лидера;
2) культурой группы;
3) типом организационной структуры.

16. Благодаря командам компания становится более
1) инициативной при выборе вариантов решений;
2) активной при разработке решений;
3) гибкой в принятии решений;
4) дисциплинированной при исполнении решений.

17. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить:
1) наличие ресурсов для работы команды;
2) адекватные коммуникации между ними;
3) полную самостоятельность работы;
4) точность поставленных целей.

18. Командная организация труда обеспечивает
1) командный дух;
2) высокую мотивацию;
3) получение синергии;
4) повышение производительности труда.

Критерии оценивания зачетного теста

Процент правильно выполненных тестовых заданий	Оценка
86% – 100%	отлично
69% - 84%	хорошо
50% - 68%	удовлетворительно
Менее 50%	неудовлетворительно

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет

Тестовое задание для промежуточной аттестации (пример)

1. Какое из определений наиболее точно описывает «лидерский потенциал»?
А) Наличие формальной власти и высокой должности в организации.
Б) Совокупность внутренних качеств и способностей, позволяющих эффективно вести группу к цели в будущем.
В) Умение беспрекословно подчинять себе сотрудников и контролировать их.
Г) Стаж работы на руководящей должности более 5 лет.
2. В чем заключается главное отличие лидера от менеджера согласно теории П. Друкера?
А) Лидер занимается только финансами, менеджер — кадрами.
Б) Лидер делает правильные вещи (стратегия), а менеджер делает вещи правильно (процессы).
В) Менеджер всегда имеет харизму, а лидеру она не нужна.
Г) Лидер работает в государственных структурах, менеджер — в коммерческих.
3. Какой компонент эмоционального интеллекта (EQ) отвечает за способность понимать эмоции и потребности других людей?
А) Саморегуляция.
Б) Самомотивация.
В) Эмпатия.
Г) Социальные навыки.
4. Согласно модели ситуационного лидерства Херси-Бланшара, если сотрудники обладают высокой компетентностью и высокой мотивацией, лидер должен использовать стиль:
А) Директивный (приказы).
Б) Наставнический (объяснение).
В) Поддерживающий (участие).
Г) Делегирующий (передача полномочий).
5. Что такое «адаптивное лидерство» в контексте современных вызовов?
А) Способность лидера подстраиваться под настроение начальника.
Б) Умение мобилизовать людей для решения сложных проблем в условиях неопределенности.

В) Навык быстрого изменения цен на продукцию компании.
Г) Использование только проверенных временем методов управления.

6. Какой метод оценки лидерского потенциала предполагает получение обратной связи от начальника, коллег, подчиненных и самооценку?

А) Тестирование на IQ.
Б) Метод «360 градусов».
В) Собеседование по компетенциям.
Г) Графологический анализ.

7. Какое качество является ключевым для лидера в концепции «Служащего лидерства» (Servant Leadership)?

А) Стремление к личной славе и обогащению.
Б) Приоритет интересов и развития членов команды над собственным эго.
В) Авторитарный контроль за каждым действием сотрудников.
Г) Избегание любой ответственности за результат.

8. Что из перечисленного относится к «мягким навыкам» (soft skills) лидера?

А) Знание основ бухгалтерского учета.
Б) Умение программировать на языке Python.
В) Навык эффективных коммуникаций и ведения переговоров.
Г) Владение техникой быстрой печати.

9. Феномен «стеклянного потолка» в лидерстве — это:

А) Прозрачная крыша в современном офисе лидера.
Б) Невидимый барьер, мешающий определенным группам людей достигать высших управленческих позиций.
В) Высокий уровень прозрачности всех бизнес-процессов.
Г) Метод психологической разгрузки руководителя.

10. В чем заключается суть «проактивности» как лидерского качества?

А) Быстрая реакция на уже случившийся кризис.
Б) Склонность обвинять обстоятельства в своих неудачах.
В) Осознанный выбор реакции на внешние раздражители и принятие ответственности за свою жизнь.
Г) Использование активной рекламы для продвижения личного бренда.

Критерии оценивания зачетного теста

Процент правильно выполненных тестовых заданий	Оценка
60% – 100%	зачтено
0% - 59%	не зачтено

Критерии оценивания студентов на зачете

«Зачтено» выставляется студенту, успешно выполняющему предусмотренные задания, показавшему высокий уровень знаний по дисциплине, систематично отвечающему преподавателю, не получившему оценку «неудовлетворительно» за выступления с докладом и выполнившему зачетный тест на оценку «зачтено».

«Не зачтено» выставляется студенту, не посещающему лекции и практические занятия, не отвечающему на занятиях, не умеющему применять теоретические знания на практике, получившему оценку «неудовлетворительно» за выступления с докладами и «не зачтено» за зачетный тест.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е.В. Селезнева. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 379 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-21641-7. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/581858

2. Спивак В.А. Лидерство. Практикум: учебник для вузов / В.А. Спивак. М.: Издательство Юрайт, 2025. 361 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-00898-2. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/560181

7.2. Дополнительная литература

1. Аппело Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. М.:Альпина Паблишер, 2018. 534 с.

2. Багаева И.В. Лидерство и управление командой: учебное пособие / И.В. Багаева, В.В. Вилькен, Е.С. Федорова. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2023. 94 с. ISBN 978-5-7422-8467-3. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/147719.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. М.: Альпина Пабл., 2016. 301 с.

4. Евтихов О.В. Эффективное лидерство / О.В. Евтихов. Краснояр.: СибГАУ, 2012.

5. Ильина Е.В. Лидерство: учебное пособие / Е.В. Ильина, А.Н. Афанасьева, А.И. Романова. Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. 124 с. ISBN 978-5-4497-1382-7. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/116447.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей. DOI: https://doi.org/10.23682/116447

6. Кетс, де. Мистика лидерства: развитие эмоционального интеллекта / де Кетс; перевод М. Шалунова; под редакцией А. Куницына. 4-е изд. Москва: Альпина Паблишер, 2024. 276 с. ISBN 978-5-9614-1483-7. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/137915.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей

7. Кови С. Лидерство, основанное на принципах / Кови С. М.: Альпина Пабл., 2016. 302 с.

8. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 159 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-08262-3. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/564951.

9. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие / Е.Ю. Мазур, А.В. Шилакина, Н.А. Шилакина, Е.С. Шульгина. Москва: Институт мировых цивилизаций, 2020. 392 с. ISBN 978-5-6043442-7-9. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей

10. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н.М. Сафонова. Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. 68 с. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/73541.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей. DOI: https://doi.org/10.23682/73541

11. Тевлюкова О.Ю. Лидерство и командное развитие: учебное пособие / О.Ю. Тевлюкова, Е.В. Наумова, Е.В. Комф. Новосибирск: Новосибирский государственный

университет экономики и управления «НИНХ», 2021. 200 c. ISBN 978-5-7014-0989-5. Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/126971.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/126971

12. Юртаева Н.И. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки. Психолого-акмеологический аспект : монография / Н.И. Юртаева. Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012. 128 с. ISBN 978-5-7882-1305-7. Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. URL: https://www.iprbookshop.ru/62004.html. Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российская Государственная Библиотека: http://www.rsl.ru/
2. Научная электронная библиотека: http://txt.elibrary.ru/
3. Научная библиотека Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова: http://www.lib.msu.su/index.html
4. Научная библиотека Санкт-Петербургского государственного университета: http://www.lib.pu.ru/
5. Университетская информационная система «Россия»: http://uisrussia.msu.ru
6. www.gramota.ru Справочно-информационный портал
7. www. gramma.ru Культура письменной речи
8. www.auditorium.ru Информационно-образовательный портал

8. Материально-техническое обеспечение

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная следующим оборудованием: стандартная учебная мебель (28 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт., напольный мобильный проекционный экран DA-LITE – 1 шт., мультимедиапроектор BenQ – 1 шт., ноутбук Lenovo – 1шт., колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: ауд. 507 (компьютерный класс), оснащенная следующим оборудованием: компьютерный студенческий стол – 15 шт., компьютерный стол для преподавателя – 1 шт., монитор Acer – 16 шт., системный блок Kraftway – 16 шт., принтер Canon – 1 шт., проектор InFokus – 1 шт., интерактивная доска сенсорная SMART Board – 1 шт., стандартная учебная мебель (40 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт.

2. Перечень лицензионного программного обеспечения: ОС Windows 7, MS Office 2007 (Microsoft Open License), Лицензия 66920993, Лицензия 66975477.

9. Программное обеспечение

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского», лицензия 1FB6-161215-133553-1-6231.

Microsoft Open License, лицензия 49463448 в составе:

1. Microsoft Windows Professional 7 Russian;
2. Microsoft Office 2010 Russian.