Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артеменков Михаил Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.11.2026 18:19:03
Уникальный программный ключ:
a63b74166e8f4fc17bd1e0462725f79e393bfdf9

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра менеджмента

«***Утверждаю»***
Проректор по учебно-методической работе
_____ Ю.А. Устименко
« 21 » июня 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 Лидерство

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль): Управление проектами в сфере образовании

Форма обучения – очная
Курс – 2
Семестр – 4
Всего зачетных единиц – 3, часов – 108
Форма отчетности: экзамен – 4 семестр

Программу разработал:
к.э.н., доцент О.В. Никитенкова

Одобрена на заседании кафедры менеджмента
«14 » июня 2022 г., протокол № 14

Зав. кафедрой менеджмента
Е.А. Беляева _____

Смоленск
2022

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Лидерство» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль): Управление проектами в сфере образовании.

Изучается студентами 2 курса в 4 семестре и опирается на знания, полученные при изучении дисциплин «Современные образовательные технологии», «Цифровые и информационные технологии в образовании», «Управление проектами в образовании», «Дизайн-мышление и креативность».

Данная дисциплина дает определенную базу при изучении таких профильных дисциплин, как: «Управление эффективностью и рисками проекта», «Организационная культура проекта», «Управленческая психология».

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; осуществлять социальное взаимодействие. **Владеть:** методами анализа командных ролей и построения команды; навыками работы в команде; навыками социального взаимодействия; навыками реализации своей роли в команде; навыками использования основ управления поведением персонала
ПК-1. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем;	**Знать**: технологии управления изменениями; тенденции развития современной системы образования; актуальные нормативные документы в области образования. **Уметь:** планировать и осуществлять управление изменениями в образовательной организации; организовывать проектную деятельность в образовательной организации. **Владеть:** технологиями управления изменениями, навыками разработки и реализации программы развития образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития образования, проектными методами организации деятельности в соответствии с нормативной базой.
ПК-2. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций;	**Знать**: инструменты и методы современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации с учётом потребностей стейкхолдеров. **Уметь**: подбирать эффективные инструменты и методы современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации в условиях цифровизации. **Владеть**: навыками применения инструментов и методов

	современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации в условиях цифровизации.

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Сущностные характеристики лидерства

Понятия «лидер» и «лидерство». Группа как пространство лидерской активности. Природа лидерства. Функции и роли лидера в группе. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров. Объединенная типология лидерства. Потребности как источники активности лидера. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности. Групповые нормы и поведение лидера.

Тема 2. Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера

Профессионализм лидера. Высокий эмоциональный интеллект лидера. Области эмоционального интеллекта. Лидерские характеристики и образы. Роли и функции лидера. Процесс разработки портрета лидера. Подготовка и развитие лидеров. Основы системного мышления лидера. Этика лидера. Этика организации.

Тема 3. Механизмы реализации власти лидера

Сущность и виды власти. Влияние как глубинное основание власти лидера. Психологические воздействии как средства реализации влияния лидера. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера. Личностные факторы эффективности лидерства. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности. Особенности общения и системе «лидер - группа». Средства и формы общения лидера.

Тема 4. Основные направления работы лидера в группе

Мотивирование членов группы. Командообразование. Формирование групповой культуры. Факторы и ориентиры развития лидера. Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений. Женщины и лидерство. Самореализация и «крушение» лидеров. Этические проблемы лидерства.

4. Тематический план

№ п/п	Темы	Всего часов	Форма занятий		
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1.	Сущностные характеристики лидерства	24	2	2	20
2.	Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера	26	2	2	22
3.	Механизмы реализации власти лидера	25	2	2	21
4.	Основные направления работы лидера в группе	24	2	2	20
	Экзамен	**9**			**9**
ИТОГО:		**108**	**8**	**8**	**92**

5. Виды образовательной деятельности

ЗАНЯТИЯ ЛЕКЦИОННОГО ТИПА

Тема 1: СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА

(2 часа)

План

1. Понятия «лидер» и «лидерство»
2. Группа как пространство лидерской активности
3. Природа лидерства
4. Функции и роли лидера в группе
5. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства
6. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров
7. Объединенная типология лидерства
8. Потребности как источники активности лидера
9. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности
10. Групповые нормы и поведение лидера

Тема 2: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, ЛИЧНОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ЛИДЕРА

(2 часа)

План

1. Профессионализм лидера
2. Связь эмоционального и умственного интеллектов лидера
3. Понятие и виды эмоций
4. Понятие эмоционального интеллекта
5. Области эмоционального интеллекта
6. Самосознание лидера, личность лидера
7. Управление эмоциями
8. Самомотивация. Переоценка ценностей. Ценностные ориентации
9. Распознавание эмоций и управление эмоциями других людей. Невербальные средства общения
10. Коммуникативные компетенции, основы деловых коммуникаций
11. Лидерские характеристики и образы
12. Обобщенные характеристики лидеров
13. Лидерские качества по Бернарду Бассу
14. Модель трудового потенциала
15. Роли и функции лидера
16. Процесс разработки портрета лидера
17. Подготовка и развитие лидеров
18. Работа с молодыми специалистами
19. Развитие лидеров организации: дорогостоящая система управления развитием талантов к руководству
20. Основы системного мышления лидера
21. Научный, системный и ситуативный подходы
22. Инструменты и методы, способствующие повышению системности в мышлении и деятельности лидера
23. Системное мышление как процесс
24. Социальное мышление и направленность лидера
25. Объекты направленности личности лидера
26. Этика лидера
27. Этическая дилемма и нравственность лидера по А. Файолю
28. Этические подходы
29. Определение уровня зрелости личной системы ценностей по Л. Колбергу
30. Этика организации
31. Этика и социальная ответственность организации
32. Управление этикой и социальной ответственностью компании

Тема 3: МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ВЛАСТИ ЛИДЕРА
(2 часа)

План

1. Сущность и виды власти
2. Основные характеристики и источники власти
3. Виды власти
4. Сравнительная эффективность видов власти
5. Лидерство и власть
6. Влияние как глубинное основание власти лидера
7. Основные характеристики влияния
8. Идентификация как способ осуществления, закрепления и сохранения влияния лидера на последователей
9. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера
10. Понятие и виды психологических воздействий
11. Факторы эффективности психологических воздействий
12. Ситуативно-динамические модели психологического воздействия
13. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера
14. Значение харизмы, авторитета и доверия в реализации влияния лидера.
15. Негативные стороны харизмы и авторитета.
16. Личностные факторы эффективности лидерства
17. Границы исследования личностных факторов эффективности лидерства.
18. Я-концепция как субъективный механизм регуляции системы отношений лидера.
19. Самоэффективность как субъективный механизм регуляции целенаправленной активности лидера.
20. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности
21. Особенности общения в системе «лидер – группа».
22. Коммуникация и общение.
23. Основные характеристики общения лидера.
24. Средства и формы общения лидера.
25. Активное слушание как основа конструктивного общения.
26. Развитие умения говорить.
27. Беседа как основная функциональная форма общения лидера.
28. Выступление как особый тип диалога.

Тема 4: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЛИДЕРА В ГРУППЕ
(2 часа)

План

1. Мотивирование членов группы.
2. Основные характеристики мотивации.
3. Мотивирование как процесс создания, поддержания и развития мотивации.
4. Основные принципы эффективного мотивирования.
5. Командообразование.
6. Команда как особый вид малой группы.
7. Роль лидера в образовании команды.
8. Формирование групповой культуры.
9. культура как интегральный регулятор жизнедеятельности группы.
10. Роль лидера в формировании групповой культуры.
11. Факторы и ориентиры развития лидера.
12. Содержание понятий «развитие» и «саморазвитие».
13. Основные факторы эффективного развития лидера.
14. Целостность личности как один из основных ориентиров развития лидера.
15. Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений.

16. Основные принципы разработки и использования акмеологических технологий развития лидеров.
17. Применение акмеологических технологий в процессе развития лидерских качеств и умений.
18. Женщины и лидерство.
19. самореализация и «крушение» лидеров.
20. Этические проблемы лидерства.

Занятия семинарского типа (практические занятия)

Практическое занятие №1

ТЕМА 1: СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА

Вопросы для обсуждения

1. Понятия «лидер» и «лидерство»
2. Группа как пространство лидерской активности
3. Природа лидерства
4. Функции и роли лидера в группе
5. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства
6. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров
7. Объединенная типология лидерства
8. Потребности как источники активности лидера
9. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности
10. Групповые нормы и поведение лидера

Практические задания

1. Выберите для наблюдения какую-либо реальную группу (например ту, и которой вы учитесь) и, зафиксируйте, в каких формах в ней проявляется лидерство (например, «реализуя модель лидерства как искусства достижения согласия, сегодня N предотвратил конфликт между А и Б и получил согласие Д и Е вместе работать над новым проектом»).

2. Охарактеризуйте свою студенческую группу в соответствии с критериями, приведенными влекции. Есть ли в вашей группе ярко выраженный лидер? Может быть, функции лидера выполняют в той или иной ситуации разные члены группы? Занимает ли лидер свою позицию па уровне и неофициальной, и официальной структуры (например, является одновременно старостой группы)? Какие функции выполняет неформальный лидер, а какие формальный?

3. Какие роли преимущественно играет в вашей студенческой группе лидер? Какая из этих ролей является главной, с точки зрения групп, какая удается лидеру лучше всего, а какая — хуже всего? Какая роль должна была бы стать для лидера основной, если бы ваша группа неожиданно оказалась в сложной ситуации?

4. С помощью методики, приведенной в приложении 1, определите актуальный уровень проявления у себя лидерства в совместной деятельности. Если, па ваш взгляд, у вас недостаточно высокий уровень лидерства, подумайте, с чем это связано и что необходимо сделать, чтобы повысить его.

5. Как взаимосвязаны особенности группы, личностные особенности ее лидера, групповые задачи и условия их реализации?

6. Сравните описанные в лекции методологические подходы к исследованию лидерства. Каковы достоинства и ограничения каждого из подходов?

7. Выберите по одной, наиболее интересной для себя, концепции лидерства из ситуационного, поведенческого и ценностного подходов. Какие свои особенности как лидера можно максимально глубоко исследовать, опираясь на данные концепции?

8. Какие методологические подходы наиболее продуктивно можно использовать как взаимодополнительные при изучении:

а) организационного лидерства в рамках малых групп;

б) организационного лидерства в рамках средних групп (предприятий);

в) политического лидерства;

г) интеллектуального лидерства?

9. Проведите в вашей студенческой группе опрос с помощью методики, приведенной в приложении 6, чтобы выявить ведущие потребности-мотиваторы каждого члена группы и определить структуру их мотивации как потенциальных лидеров.

10. Выполните задание, приведенное в приложении 7. Подсчитайте результат и с помощью приведенной в приложении интерпретации определите особенности своих смысложизненных ориентации. Насколько гармонична структура ваших смысложизненных ориентации? Обеспечивает ли она вашу потенциальную успешность как лидера, максимальное раскрытие ваших лидерских способностей и эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею?

11. Кого из отечественных и зарубежных лидеров прошлого и современности (политических или духовных деятелей, полководцев, ученых и т.п.) вы считаете своим идеалом? Используя биографическую литературу и интернет-источники, напишите его психологический портрет (несмотря на то, что это ваш идеал, постарайтесь писать его объективно, фиксируя не только положительные, но и отрицательные качества и (или) поступки). Насколько у вас выражены те качества, которые присущи вашему идеалу? Что вам необходимо сделать, чтобы развить необходимые вам как потенциальному лидеру качества, или преодолеть те качества, которые мешают вам стать лидером?

Практическое занятие №2
ТЕМА 2: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, ЛИЧНОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ЛИДЕРА. ОБРАЗЫ ЛИДЕРОВ, ПОРТРЕТЫ, ПРОФИЛИ ЛИДЕРОВ. ПОДГОТОВКА ЛИДЕРОВ

Вопросы для обсуждения

1. Профессионализм лидера
2. Связь эмоционального и умственного интеллектов лидера
3. Понятие и виды эмоций
4. Понятие эмоционального интеллекта
5. Области эмоционального интеллекта
6. Лидерские характеристики и образы
7. Роли и функции лидера
8. Процесс разработки портрета лидера
9. Подготовка и развитие лидеров
10. Основы системного мышления лидера
11. Этика лидера
12. Этика организации

Практические задания

1. Определите состав компетенций, которыми вам следует овладеть для занятия интересующей вас позиции лидера в компании, используя квалификационные характеристики должностей, профессиональные стандарты, стандарты образования, должностные инструкции. Обратите внимание на профессиональные стандарты по направлению «Управление организацией» и квалификационные характеристики лидеров 1- и 2-го уровней, например, квалификационную характеристику директора (генерального директора, управляющего) предприятия и квалификационную характеристику менеджера организации.

2. Выполните и обдумайте профессиональный тест руководителя «Проверьте свою компетентность».

3. Проверьте ваши качества в части общего эмоционального интеллекта, используя, например, такие тесты, как:

- Оценка общего эмоционального интеллекта лидера
- Бостонский опросник по эмоциональному интеллекту (по М. Чапмену).
- Тест «Эмоциональный интеллект».

4. Выполните задания на распознавание эмоций, выражаемые посредством невербальных средств общения, например, с помощью мимики и пантомимики. Найдите и проработайте соответствующие тесты, размешенные в Интернете, например, тест «Наблюдательны ли вы?» (12 эмоций в мимике) и тест «Что говорят вам мимика и жесты?» Определите необходимость повышения уровня вашей сензитивности.

5. Создайте или используйте разработанный вами ранее портрет идеального или реального лидера с учетом должности, занимаемой им, и факторов внешней среды. Все параметры профессиональных и личностных характеристик лидера должны быть измеримыми.

6. Найдите и проработайте тесты, позволяющие исследовать элементы вашего трудового потенциала, например, такие как тест «Проверьте уровень вашей ассертивности», Опросник «Ваш креативный потенциал», тесты, позволяющие определить ваши компетенции в выбранной профессии, ваш лидерский потенциал, коммуникативные способности, нравственно-мотивационную сферу. Оцените ваш административный потенциал. Высок ли уровень вашей гибкости, адаптивности к условиям внешней среды? Не являетесь ли вы ригидной личностью?

7. На основе самоанализа и с помощью ваших коллег и руководителей попытайтесь оценить ваши текущие достижения и уровень обучаемости. В какую группу «талантов к руководству» вы могли бы попасть, если бы в вашей организации имелась программа развития талантов к руководству?

8. Сформулируйте несколько актуальных для вас и ваших коллег проблем, предложите обсудить и решить их в режиме совместной работы, используя различные из приводимых в данном разделе методов повышения уровня системности мышления. Сделайте выводы о приемлемости и эффективности этих методик.

9. Рассмотрите приведенный в тексте тест Колберга и попытайтесь определить зрелость своей системы ценностей.

10. Определите предпочитаемые вами критерии этичности при принятии решений, используя, например, тест «Критерии этичности решения лидера».

Практическое занятие №3
ТЕМА 3: МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ВЛАСТИ ЛИДЕРА

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и виды власти
2. Влияние как глубинное основание власти лидера
3. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера
4. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера
5. Личностные факторы эффективности лидерства
6. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности
7. Особенности общения в системе «лидер – группа».
8. Средства и формы общения лидера.

Практические задания

1. Вспомните нескольких современных отечественных и зарубежных духовных, интеллектуальных, политических и организационных лидеров. Какие источники власти для каждого из них являются основными? Почему?

2. Понаблюдайте за лидером вашей студенческой группы. Попробуйте определить, какими видами власти он пользуется преимущественно, и в каких ситуациях использует тот или иной вид власти. Насколько эффективно он использует свою власть в тех или иных ситуациях?

Таблица

Ситуативно-динамические модели психологического воздействия

Модель воздействия	Динамические компоненты психологического воздействия			
	Вовлечение в контакт	Фоновые факторы	Мишени воз-действия	Побуждение к активности

Перцептивно-ориентированная	Через образ	Желания, интересы	Межмодальные ассоциации, соответствие образа мотиву, намеченному в качестве мишени воздействия	Прямая актуализация мотива, соблазнение, провокация
Конвенционально-ориентированная	С помощью специальных схематизмов: правил, норм, сценариев	Готовые образцы поведения	Социально заданные и индивидуально усвоенные программы жизни, принятые адресатом сценарии поведения, личностно усвоенные представления о том, что необходимо исполнять, и проч.	Распределение ролей, соответствующие сценарии, напоминания (о договоренности, об общении, о должном, о запретах, об ожидаемом и т.п.)
Операционально-ориентированная	Посредством использования таких автоматизмов, как сила привычек, инерция, навыки, логика действий	Привычные способы поведения и деятельности	Инерция, стремление к завершению гештальта	Подталкивание адресата к включению соответствующего автоматизма
Логико-ориентированная	Когнитивная схема, внутренняя логика ситуации, стандартное умозаключение	Закономерности познавательных процессов, когнитивные установки	Снятие когнитивного диссонанса	Намек, «озадачивание», демонстрация попыток решения проблемы
Личностно ориентированная	Поступок, принятие решения	Мотивационные структуры	Принятие ответственности за выстраданный в сомнениях выбор	Актуализация внутриличностного конфликта, демонстрация процесса принятия решения

Духовно-ориентированная	Совместный поиск смысла	Отношения между мотивами, смыслы	Привычные для адресата способы совладания со смысловой дезориентацией и заполнения смыслового вакуума	Актуализация существующих смыслов и ценностей, подталкивание к смысловой дестабилизации и переоценке ценностей, демонстрация процесса поиска смысла

3. Используя табл. как концептуальную схему, в диаде или в малой группе проведите ролевую мини-игру, в ходе которой один из ее участников будет играть роль инициатора авторитарного, а другой — роль инициатора диалогического психологического воздействия. Разыграйте несколько ситуаций, в которых могут быть использованы эти типы воздействия. Обсудите затем: в каких ситуациях тот или иной тип воздействия был более эффективен; какие чувства испытывали в процессе воздействия его инициатор и адресат; как иначе в той же ситуации можно было бы вести себя, чтобы получить аналогичный результат или повысить эффективность воздействия.

4. Используя как концептуальную схему табл., в диаде или в малой группе проведите ролевую мини-игру, в ходе которой реализуйте последовательно все модели воздействия. Обсудите затем: в каких ситуациях и для каких участников будет более эффективна та или иная модель воздействия; какую модель может наиболее эффективно использовать политический лидер; какую модель может наиболее эффективно использовать духовный лидер; какую модель может наиболее эффективно использовать лидер малой неформальной группы; и т.п.

5. Вспомните нескольких современных политических, духовных, интеллектуальных лидеров, которые обладают, на ваш взгляд, ярко выраженной харизмой. Если это возможно, найдите записи с выступлениями этих лидеров и проанализируйте их. Что в них привлекает людей (и что привлекло вас)? Есть ли между ними сходство? В чем оно проявляется? Какие между ними различия?

6. На чем должен строиться авторитет современного организационного лидера? Для чего он должен его использовать? Найдите в газетах, журналах, книгах или интернет-источниках примеры эффективного и негативного использования лидерами своего авторитета.

7. Понаблюдайте за тем, как общается с окружающими в тех или иных ситуациях какой-либо политический лидер. Чем определяются особенности его общения? Насколько эффективно это общение? С чем связаны затруднения в ходе общения? Если бы вы оказались на месте этого лидера в той же ситуации, вы бы общались также или как-то иначе? Почему?

8. Об уровне коммуникативной компетентности можно судить по тому, насколько человек способен адаптироваться к разным ситуациям общения. Оцените свой уровень развития этой способности. Проанализируйте полученный результат. Что необходимо вам для того, чтобы развить данную способность?

Практическое занятие №4

ТЕМА 4: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЛИДЕРА В ГРУППЕ

Вопросы для обсуждения

1. Мотивирование членов группы.
2. Командообразование.
3. Формирование групповой культуры.
4. Факторы и ориентиры развития лидера.
5. Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений.
6. Женщины и лидерство.

7. Самореализация и «крушение» лидеров.
8. Этические проблемы лидерства.

Практические задания

1. Подумайте, что для вас является (или может являться) самым сильным мотиватором: в процессе учебы; в профессиональной деятельности; в неформальном взаимодействии с другими людьми. Какие мотивы, помимо самого сильного, включены в структуру мотивации в каждой из ситуаций? Что может стимулировать вас, если вы вынуждены выполнять неинтересное для себя (учебное, профессиональное или бытовое) задание?

2. Предложите членам своей студенческой группы провести ролевую мини-игру «Мотивация организационного поведения». Представьте, что вы — сотрудники какой-либо организации. Распределите должностные обязанности. Выявите структуру мотивации организационного поведения для каждого из участников игры. Проанализируйте полученные результаты.

3. Попробуйте определить ваши ролевые предпочтения как возможного члена управленческой команды. Попросите (если представится возможность) заполнить тот же тест кого-либо из «действующих» управленцев. Проанализируйте полученные результаты. Какие из выделенных ролевых позиций наиболее важны для лидера?

4. Используя данные лекции как концептуальную схему, проведите в своей студенческой группе ролевую игру «Образование команды». Хорошо, если проект, под который создается команда, в действительности будет важен для вашей группы. В ходе работы над проектом фиксируйте, что происходит с командой (по всем выделенным параметрам). Окончательный анализ результатов игры проведите после завершения работы над проектом.

5. Используя материалы лекции как концептуальную схему, оцените интенсивность своего саморазвития и проблемные зоны этого процесса.

6. Насколько, по вашему мнению, развиты у вас готовность к саморазвитию, многоконтекстное творческое мышление, эмоциональная сфера, аналитико-прогностический опыт в области саморазвития, ценностное отношение к самосовершенствованию? Какие пути для совершенствования каждого из этих факторов существуют у вас?

7. Используя материалы лекции как концептуальную схему, определите, какого типа внутриличностные конфликты характерны для вас. Насколько вы способны эффективно разрешать внутриличностные конфликты? Какие стратегии разрешения подобных конфликтов вы используете? Что необходимо для того, чтобы внутриличностный конфликт можно было использовать как инструмент своего развития как лидера?

8. Подумайте, насколько актуальны перечисленные причины нелюбви мужчин к работе под руководством женщины (обратите внимание: книга издана в 1995 г.). Какие иные тендерные стереотипы в отношении женщины-руководителя существуют сегодня? Перечислите тендерные стереотипы в отношении руководителя-мужчины, которые существуют в сознании женщин. Сравните мужские и женские стереотипы. Какие чувства вы испытываете, когда сталкиваетесь с выражением подобных стереотипов? Какие чувства, по вашему мнению, испытывают представители противоположного пола, когда вы выражаете свое предубеждение по отношению к ним?

9. Попробуйте оценить свой лидерский и тендерный стиль поведения. Проанализируйте полученные результаты. Как сочетаются у вас эти стили? Есть ли зависимость между выраженностью тех или иных тендерных качеств и лидерским стилем?

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

ТЕМА 1: СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА

1. Проведите в своей студенческой группе опрос с помощью мелодики, приведенной в приложении 2, чтобы определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, выявить его психологический статус, а также построить иерархию статусов всех членов группы. Почему тот пли иной член группы получил статус аутсайдера пли

непредпочитаемого? Что необходимо предпринять ему самому и (или) другим членим группы, чтобы изменить этот статус в лучшую сторону?

2. Прочитайте текст, приведенный в приложении 3. Проанализируйте его, используя характеристики лидерства, перечисленные в лекции. Какие характеристики лидерства проявляются у героев описанной ситуации наиболее ярко? В чем их сходство и в чем различие?

3. Попросите нескольких человек (лучше всего, если это будут люди разного возраста, пола и профессии) заполнить тест, приведенный в приложении 4. Проанализируйте полученные результаты. Если окажется, что тот или иной тип лидерства явно преобладает среди ответов, попробуйте определить, в чем причины этого.

4. Используя табл. 1 из лекции как концептуальную схему, охарактеризуйте по всем критериям:

а) лидера вашей студенческой группы;

б) лидера любой политической партии;

в) руководителя крупного предприятия;

г) крупного ученого, руководителя научного коллектива.

5. Используя методику, приведенную в приложении 8, исследуйте структуру своих ценностных ориентации и жизненных смыслов. Проанализируйте полученные результаты и попробуйте оценить, насколько структура ваших ценностных ориентации и жизненных смыслов соответствует вашим представлениям о ценностях и смыслах жизни лидера.

6. Выполните упражнение, приведенное в приложении 9, чтобы осознать свои главные жизненные цели. Подумайте (и запишите), почему вы точно уверены, что та или иная цель важна для вас. Есть ли среди ваших главных жизненных целей такие, которые связаны с понятиями «лидерство», «власть», «служение» и т.п.? Насколько сильна уверенность в необходимости достижения именно этих целей, т.е. насколько и почему эти цели обязательны для вас? Если вы осознаете, почему данная цель важна для вас, вы сможете найти способы ее достичь.

7. Попробуйте составить списки норм, которыми должны руководствоваться современные организационные лидеры (или которые они декларируют как свое руководство к действию) и которыми они руководствуются в действительности. Сравните эти списки. Чем, на ваш взгляд, обусловлена действительная ориентация лидеров на ту или иную норму? Подумайте, на самом ли деле эти нормы отвечают интересам развития организационной структуры и общества в целом. В чем причины существования подобной системы норм?

8. Прочитайте текст, приведенный в приложении 10. Кто из героев Билла Гейтса может быть и вашим героем? Вспомните, кто был вашим героем в детстве. Кого вы можете назвать своим героем сейчас? Что восхищает вас в каждом из них? Почему?

ТЕМА 2: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, ЛИЧНОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ЛИДЕРА. ОБРАЗЫ ЛИДЕРОВ, ПОРТРЕТЫ, ПРОФИЛИ ЛИДЕРОВ. ПОДГОТОВКА ЛИДЕРОВ

1. Определите состав измеряемых личностных качеств, которые следует иметь для занятия намеченной вами позиции лидера, составьте предварительный портрет лидера и, используя известные вам из психологии, социологии и социальной психологии методы, определите степень наличия у вас этих качеств.

• Проведите самоисследование личностных качеств, выбранных вами в качестве определяющих успех лидера, используя метод интроспекции (самонаблюдения), мнения окружающих, тесты — личностные опросники, которые применяются в психологии личности и опубликованы в многочисленных сборниках тестов, например, такие:

• Описание качеств личности, устанавливаемых с помощью опросника Р. Кэттелла.
• Тест «Акцентуация характера» К. Леонгарда — Н. Шмишека.
• Тест Г. Айзенка «Личностный опросник».
• Тест на определение типа личности (на основе типологии Майерс-Бриггс).
• Методика определения степени самоуважения.
• Тест на силу воли.

- Опросник: для выявления аффилиации (расположение к людям).
- Тест на оптимизм.
- Проверьте вашу стрессоустойчивость.
- Определение личности типа А.
- Оцените свои навыки в области устных презентации.
- Тест на умение слушать при разговоре.
- Оценка уровня владения поддерживающими коммуникациями
- Тест «Управление временем» (тест-рекомендация).
- Тест «Определение собственного стиля общения»
- Тест «Коммуникативные и организаторские способности лидера команды» (тест КОС).

2. Составьте сравнительную таблицу ключевых качеств лидера-идеала и ваших, с указанием методов измерения качеств. Сделайте выводы по результатам сравнения.

За основу регистрации получаемых результатов можно принять следующую таблицу:

Наименование качества	Параметры качеств лидера-образца для подражания, идеала		Мои параметры качеств и их отклонение от идеала		Основы плана саморазвития по каждому качеству (что делать для устранения отклонения)
	Измеритель качества (способ, метод, тесты)	Показатели степени выраженности качества	Показатели степени выраженности качества	Величина отклонения (+,->	
Профессиональные качества					
Личностные качества					

Количество и состав существенных качеств по каждой группе (профессиональных и личностных) определяется по усмотрению самого студента. Студент основывает концепции, на которых базируется его выбор структуры и состава компетенций лидера.

3. Разработайте научно обоснованный план вашей карьеры. Включите в него:

• формулировку конечной измеряемой и согласованной по всем факторам и ресурсам цели;

• результаты анализа вашего наличного профессионализма (компетенций) и ваших личностных качеств. Ваши сильные и слабые стороны. Оценку по критериям «Достижения — Потенциал»;

• последовательность должностей, которые вы собираетесь занимать;

профессиональные и личностные требования, которым должен отвечать лидер на каждой из этих должностей. Используйте квалификационные характеристики, Профессиональные стандарты, стандарты образования, портреты лидеров, имеющиеся в различных информационных источниках (отечественная и зарубежная литература, Интернет);

• программу вашего поэтапного личностного и профессионального развития, включающую ориентировочные расчеты по срокам и ресурсам, а также их источникам получения ресурсов и необходимых компетенций и личностных качеств;

• факторы внешней среды, способствующие и препятствующие реализации вашей программы.

4. Определите направленность вашей личности, используя, например, такие тесты:

• Направленность лидера: на дело, на людей.

• Тест « Направленность личности: на себя, на других, на деятельность».

• Передача указания подчиненному.

• Рекомендации по формированию позитивного имиджа руководителя.

5. Найдите в Интернете или других источниках Кодекс поведения работников какой-либо компании и оцените его с позиций имиджа организации в глазах клиентов, работников, акционеров и других групп интересов. Оцените этический уровень, формируемый и пропагандируемый лидерами организации.

6. Используя материалы лекций, рассмотрите и разрешите нижеследующую ситуацию.

Диспетчер службы оказания коммунальных услуг, рабочий день которой по Правилам внутреннего распорядка начинается в 9.00, регулярно опаздывает на работу на 15—20 мин. Она в одиночку воспитывает двух детей 10 и 5 лет и постоянно ссылается на утренние хлопоты, связанные с уходом за детьми. Сотрудница, в принципе, хорошо работает при взаимодействии с клиентами, и они ею довольны. Ее непосредственный руководитель, начальник отдела, вынужден лично принимать звонки с жалобами и заявками жильцов на коммунальные работы, не выполняя собственных заданий и планов. Замечания и выговор он уже выносил. Ситуация требует разрешения.

Как повлияет на ход беседы с работницей и ее результаты, если начальник (начальница) предпочитает ту или иную известную вам модель, теорию, стиль лидерства, этические принципы и старается поступать в соответствии со своими предпочтениями?

Следует ли при принятии решения учитывать требования Трудового кодекса РФ и в какой его части?

Проведите групповое обсуждение ситуации и разработайте варианты плана (или алгоритм) проведения беседы.

При недостатке каких-либо данных, существенных для собеседования и принятия решения, придумайте необходимые вам сведения.

Проведите деловую игру на основе описанной ситуации. Предложите двум членам группы исполнить роли сотрудницы и ее Руководителя. При проведении разговора, направленного на корректировку поведения сотрудницы, остальные студенты оценивают, как Исполнитель роли руководителя проявляет себя на стадии вынесения порицания, перенаправления негативной эмоции и закрепления нужного поведения. Для оценки используется Форма обратной связи для наблюдателя.

Форма обратной связи для наблюдателя

Оценка 1= низкая 5 = высокая *Выговор*

1. Идентификация неприемлемого поведения. Его примеры Заявление о необходимости прекращения подобных действий.

2. Демонстрация того, как влияет данная проблема на работу других сотрудников, миссию организации и т.д.

3. Выяснение причин проблемы и поиск решений. *Перенаправление*

4. Представление стандарта поведения. Уверенность в том, что индивид понимает и принимает его.

5. Вопрос к сотруднику: согласен ли он принять предложение.

6. Оказание должной поддержки. Например, высокая оценка других аспектов работы индивида, перечисление возможных выгод для индивида и группы в случае согласия, уверение в достижимости поставленных целей.

Подкрепление

7. Выявление наиболее значимого для индивида вознаграждения.

8. Увязка достижения желаемых результатов с непрерывным развитием.

9. Адекватное и своевременное вознаграждение (включая похвалу) работника.

ТЕМА 3: МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ВЛАСТИ ЛИДЕРА

1. Представьте себе, что вам необходимо преодолеть три фильтра психологической защиты другого человека, повлиять на которого для вас очень важно. Какие формы, типы, методы и тактики психологического воздействия вы будете использовать, чтобы последовательно преодолеть каждый из этих фильтров? Что, по вашему мнению, в наибольшей степени повлияет на выбор тех или иных средств психологического воздействия?

2. Оцените свой уровень доверия к людям. К каким результатам может привести взаимное недоверие между лидером и последователями? Что вызывает такое недоверие? Что необходимо делать лидеру, чтобы предотвратить возникновение недоверия к себе со стороны последователей?

3. Оцените уровень своих самооценки и самоэффективности. Проанализируйте полученные результаты. Каков уровень ваших самооценки и самоэффективности? Если он недостаточно высок, то в чем причины этого? Есть ли взаимосвязь между уровнем самооценки и самоэффективности? Что необходимо сделать, чтобы и самооценка, и самоэффективность были адекватно высокими?

4. Представьте, что вы — руководитель организации. Оцените выраженность у вас авторитарного, либерального и демократического стиля управления. Если будет возможность, попросите ответить на те же вопросы опытного руководителя. Проанализируйте полученные результаты. Сочетание каких стилей будет наиболее предпочтительно?

5. Оцените свое умение слушать других людей. Проанализируйте полученные результаты. Если они свидетельствуют о низком уровне этого умения, подумайте, чем это вызвано и что необходимо сделать для его повышения.

6. Используя как концептуальную схему из лекции, составьте опорный конспект речи, с которой вы хотели бы выступить перед аудиторией, а затем попробуйте произнести ее. Сделайте аудиозапись (если возможно — видеозапись) своей речи и проанализируйте ее. Подумайте, что получилось и что не получилось у вас в ходе выступления и что необходимо вам развивать.

ТЕМА 4: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЛИДЕРА В ГРУППЕ

1. Используя материалы лекции как концептуальную схему, попробуйте определить культурные особенности своей студенческой группы. Как выражаются эти особенности в поведении лидера вашей группы?

2. В каком направлении, по вашему мнению, необходимо развивать групповую культуру и индивидуальную культуру лидера, чтобы, с одной стороны, каждый член группы мог наиболее эффективно реализовать себя, а с другой стороны, группа эффективно решала общие задачи и гармонично развивалась?

3. Попробуйте определить особенности своих ценностных ориентации в соответствии с модальностями человека как целостности. Проанализируйте, есть ли среди ваших ценностей ценность лидерства, в содержание каких модальностей она входит, какова ее интенсивность. Что необходимо сделать в каждой из модальностей, чтобы развитие вас как лидера активизировалось?

4. Подумайте, что важнее для лидера: определенные умения и навыки (технологии) или его личность. Как соотносятся технологическая и личностная составляющие в лидерстве? Могут ли технологии компенсировать личностные недостатки? Могут ли личностные достоинства лидера компенсировать недостаток умений?

5. Что для вас является главным в каждой из рассказанных Стивом Джобсом историй? Каким образом вы можете использовать опыт Стива Джобса в своей жизни? Представьте, что через 20 лет вы будете выступать перед выпускниками Стенфорда. Какие три истории из своей жизни вы могли бы рассказать им?

6. Определите иерархию своих карьерных ориентации. Как соотносится та или иная структура карьерных ориентации с возможностью человека занять лидерские позиции и особенностями лидерского поведения?

7. Во многом успех в самореализации или крушение определяется личностной конкурентоспособностью человека, т.е. его умением достигать целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами. Оцените уровень своей личностной конкурентоспособности. Что необходимо сделать, чтобы повысить ее уровень?

8. Подумайте, как сочетаются в поведении В. В. Жириновского популизм и эпатаж, зачем он выбрал именно такой стиль поведения и каковы его реальные цели. Есть ли в его

поведении элементы вождизма и макиавеллизма? Насколько в действительности популярен данный политический лидер? Кто, по вашему мнению, является его последователями?

Темы рефератов

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании
3. История зарождения и развития психологии лидерства
4. Концепция лидерства в онтопсихологии.
5. Функция лидера в современном обществе
6. Концепция диады в бизнесе
7. Концепции направленности и интенциональности.
8. Креативность в бизнесе.
9. Сущность и правила реак ехрепепсе (наполненного режима)
10. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом
16. Стили лидерства
17. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Требования к реферату и критерии оценки

1. В качестве темы реферата студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программному материалу курса.

2. Структура реферата должна включать титульный лист (на титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, год написания работы); содержание; введение, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы; основную часть, содержащую суть проблемы и пути ее решения; заключение, где формулируются выводы и предложения; библиографический список.

3. Реферат выполняется студентом самостоятельно. Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Необходимо употреблять термины, свойственные данной науке, избегать непривычных понятий и символов, сложных грамматических оборотов. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями, смысл которых ясен из контекста. Рекомендуется включать в реферат схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание проблемы и сокращают объем реферата. Приводимые в тексте цитаты должны быть точными, их необходимо давать в кавычках с обязательным указанием источника (автора, названия работы, издательства, года издания и номера страницы).

4. Объем реферата – от 5 до 10 страниц печатного текста. Требования к оформлению: шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – полуторный; поля: верхнее и нижнее – 2, правое – 3, левое – 1 или 1,5; сноски подстрочные. Страницы должны быть пронумерованы.

5. Реферат оценивается преподавателем по шкале «зачтено / не зачтено» в 3 семестре, по пятибалльной шкале в 4 семестре. При получении отрицательной оценки работа отдается студенту на доработку и с учетом замечаний возвращается для повторной проверки.

Критерии оценивания рефератов:

Оценка **«отлично»**: работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры, мнения известных учёных в данной области. Студент в реферате раскрывает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.
Оценка **«хорошо»**: работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры, мнения известных учёных в данной области.
Оценка **«удовлетворительно»**: выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.
Оценка **«неудовлетворительно»**: выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылался на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Вопросы для самоконтроля

1. Понятия «лидер» и «лидерство»
2. Группа как пространство лидерской активности
3. Природа лидерства
4. Функции и роли лидера в группе
5. Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства
6. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров
7. Объединенная типология лидерства
8. Потребности как источники активности лидера
9. Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности
10. Групповые нормы и поведение лидера
11. Профессионализм лидера
12. Связь эмоционального и умственного интеллектов лидера
13. Понятие и виды эмоций
14. Понятие эмоционального интеллекта
15. Самосознание лидера, личность лидера
16. Управление эмоциями
17. Самомотивация. Переоценка ценностей. Ценностные ориентации
18. Распознавание эмоций и управление эмоциями других людей. Невербальные средства общения
19. Коммуникативные компетенции, основы деловых коммуникаций
20. Обобщенные характеристики лидеров
21. Лидерские качества по Бернарду Бассу
22. Модель трудового потенциала
23. Роли и функции лидера
24. Процесс разработки портрета лидера
25. Подготовка и развитие лидеров
26. Научный, системный и ситуативный подходы
27. Инструменты и методы, способствующие повышению системности в мышлении и деятельности лидера
28. Системное мышление как процесс
29. Социальное мышление и направленность лидера
30. Объекты направленности личности лидера
31. Этическая дилемма и нравственность лидера по А. Файолю

32. Этические подходы
33. Определение уровня зрелости личной системы ценностей по Л. Колбергу
34. Этика и социальная ответственность организации
35. Управление этикой и социальной ответственностью компании
36. Основные характеристики и источники власти
37. Виды власти
38. Сравнительная эффективность видов власти
39. Лидерство и власть
40. Влияние как глубинное основание власти лидера
41. Понятие и виды психологических воздействий
42. Факторы эффективности психологических воздействий
43. Ситуативно-динамические модели психологического воздействия
44. Значение харизмы, авторитета и доверия в реализации влияния лидера.
45. Негативные стороны харизмы и авторитета.
46. Личностные факторы эффективности лидерства
47. Границы исследования личностных факторов эффективности лидерства.
48. Я-концепция как субъективный механизм регуляции системы отношений лидера.
49. Самоэффективность как субъективный механизм регуляции целенаправленной активности лидера.
50. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности
51. Коммуникация и общение.
52. Основные характеристики общения лидера.
53. Активное слушание как основа конструктивного общения.
54. Развитие умения говорить.
55. Беседа как основная функциональная форма общения лидера.
56. Выступление как особый тип диалога.
57. Основные характеристики мотивации.
58. Мотивирование как процесс создания, поддержания и развития мотивации.
59. Основные принципы эффективного мотивирования.
60. Команда как особый вид малой группы.
61. Роль лидера в образовании команды.
62. Формирование групповой культуры.
63. Содержание понятий «развитие» и «саморазвитие».
64. Основные факторы эффективного развития лидера.
65. Целостность личности как один из основных ориентиров развития лидера.
66. Основные принципы разработки и использования акмеологических технологий развития лидеров.
67. Применение акмеологических технологий в процессе развития лидерских качеств и умений.
68. Женщины и лидерство.
69. Самореализация и «крушение» лидеров.
70. Этические проблемы лидерства.

Экзамен предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины с целью оценивания полученных теоретических знаний, навыков самостоятельной работы, умения на практике применять полученные знания. Экзамен проводится в форме тестирования.

Тест (пример)

1. Что такое лидерство?
а) Управление;

б) Тип управленческого взаимодействия;
в) Метод управления;
г) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
б) Чтобы люди правильно поступали;
в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

а) Администратора;
б) Профессионала;
в) Инноватора;
г) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:

а) План;
б) Видение;
в) Подсказки;
г) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:

а) Даёт импульс движению;
б) Поддерживает движение;
в) Препятствует движению;
г) Не влияет на движение.

Ключ к тесту:

1) б
2) а
3) в
4) б
5) а

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ

Оценка за экзамен по дисциплине выставляется по результатам экзамена, при этом баллы, полученные за экзаменационный тест, суммируются с баллами за посещение занятий (при условии сдачи на оценку не ниже зачтено/удовл. всех видов работ, предусмотренных в программе).

Посещение занятий		Экзаменационный тест	
% вып.	Баллы (%*0,5)	прав. отв.	Баллы (пр.отв.*2,5)
81-100	41-50	16-20	40-50
61-80	31-40	13-15	32,5-37,5
41-60	20-30	10-12	25-30
<41	<20	<10	0-24

Итоговая оценка

Сумма баллов	Оценка
80-100	отлично
60-79	хорошо
40-59	удовлетворительно
Менее 40	неудовлетворительно

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1 Основная литература

1. *Спивак, В. А.* Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489281.

2. *Спивак, В. А.* Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489502.

3. *Селезнева, Е. В.* Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489015.

7.2 Дополнительная литература

1. *Савинова, С. Ю.* Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/495680.

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494350.

3. *Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489128.

7.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронная библиотека. Для вузов и ссузов. biblio-online.ru
2. Законодательно-правовая электронно-поисковая база по организации производства (Консультант. Гарант).
3. Федеральный образовательный портал. – URL: http://ecsocman.hse.ru/.
4. Электронная база данных «Polpred.com. Обзор СМИ» - http://polpred.com
5. Поисковые системы http://www.google.ru/, www.yandex.ru/ и др.

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус № 2, ауд. 510.

Стандартная учебная мебель (60 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт.

Кафедра для лектора – 1 шт.

Доска настенная трехэлементная – 1 шт.

Проекционный экран LUMA – 1 шт.

Мультимедиапроектор Acer – 1 шт.

Ноутбук HP 530 – 1шт.

Колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус №2, ауд. 520 (компьютерная лаборатория с выходом в Интернет)

Компьютерный студенческий стол – 15 шт.
Компьютерный стол для преподавателя – 1 шт.
Интерактивная доска IQBoard
Мультимедиа проектор Optima PX 329 DLP
16 персональных компьютеров с выходом в Интернет
Стандартная учебная мебель (16 учебных посадочных мест).

9. Программное обеспечение

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского».
Microsoft Open License в составе:
– Microsoft Windows Professional XP, 7, 8, Server Russian;
– Microsoft Office 2003-2016 Russian.