

Документ подписан образовательной автономной некоммерческой организацией высшего образования
Информация о владении
ФИО: Пазарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2024 09:39:30
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302

«Московский психолого-социальный университет»



УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор ОАНО ВО МПСУ

Замолоцких Е.Г.

«26» февраля 2024г.

Экономический факультет

Рабочая программа учебной дисциплины

Лидерство

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:
Половова Т.А., профессор кафедры Менеджмента и маркетинга

Москва 2024

Лист согласований

Рабочая программа дисциплины по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): Управление персоналом организации, разработана на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08. 2020 г. N 955., Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 N 109Н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 8 апреля 2022 г. N 68136), согласована и рекомендована к утверждению:

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Менеджмента и маркетинга»

протокол № от «19» февраля 2024г.

Зав. каф. «Менеджмента и маркетинга»



Н.В. Собченко

Согласовано:

Декан экономического факультета



М.К. Чистякова

1. Аннотация к дисциплине.....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах).....	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	6
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам.....	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Маркетинг»	13
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания	13
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	15
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	15
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.....	15
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	21
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	25
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	30
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	30
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	31
10.2. Электронно-библиотечная система.....	31
10.3. Современные профессиональные баз данных.....	31
10.4. Информационные справочные системы.....	31
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	32
12. Лист регистрации изменений.....	32

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Лидерство» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 № 970.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Лидерство». Дисциплина охватывает вопросы: функция лидера в современном обществе; личностные характеристики лидера; механизмы выдвижения в лидеры; Понятие команды, типы команд.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 6 семестре для очной формы обучения, для очно-заочной и заочной форм обучения, форма контроля – зачет.

Цель изучения дисциплины:

изучение теоретических основ лидерства и специфики применения теорий лидерства на предприятиях различных форм собственности и отраслевой принадлежности.

В области воспитания личности целями являются: формирование необходимых обучающемуся социальных и личностных качеств: гражданственности, толерантности, общей культуры, ответственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельность, работа в команде, лидерские качества.

Задачи:

- овладение обучающимися основными положениями методологии теорий лидерства и принятия на их основе оптимальных управленческих решений;

- овладение обучающимися навыками решения практических лидерских задач, применения теорий лидерства, являющихся основой для управления всех сторон деятельности предприятия.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1- Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций

УК-3.2- Эффективно взаимодействует с другими членами команды, понимает свою роль в команде

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), Профессионального стандарта «Управление персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 июня 2018 г. № 366н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 июня 2018 г. регистрационный № 51397).

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и
-----------------	--	-----------------------------------	---

			развитию компетенции
УК-3	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	<p>УК-3.1- понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций</p> <p>УК-3.2- Эффективно взаимодействует с другими членами команды, понимает свою роль в команде</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия</p> <p><u>Самостоятельная работа</u></p>

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	44	24	12
Аудиторная работа (всего):	44	24	12
в том числе:			
Лекции	18	8	4
семинары, практические занятия	26	16	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	64	84	92
Консультация			
Вид промежуточной аттестации обучающегося зачет			4

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

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Лаборатор практикум	Практическ.зая ния /семинары				
1	Функция лидера в современном обществе	6	16	2		4	10			Опрос, доклад- презентация
2	История зарождения и развития психологии лидерства	6	16	2		4	10			Опрос, доклад- презентация
3	Личностные характеристики лидера	6	16	2		4	10			Опрос, доклад- презентация
4	Механизмы выдвижения в лидеры	6	18	4		4	12			Опрос, доклад- презентация
5	Понятие команды, типы команд	6	20	4		4	12			Опрос, доклад- презентация
6	Социально- психологическая структура команды	6	20	4		6	10			Опрос, доклад- презентация
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет)									перечень вопросов, зачетное задание
	ИТОГО		108	18		26	64			

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия /семинары				
1	Функция лидера в современном обществе	6	17	1		2	14			Опрос, доклад-презентация
2	История зарождения и развития психологии лидерства	6	17	1		2	14			Опрос, доклад-презентация
3	Личностные характеристики лидера	6	17	1		2	14			Опрос, доклад-презентация
4	Механизмы выдвижения в лидеры	6	17	1		2	14			Опрос, доклад-презентация
5	Понятие команды, типы команд	6	20	2		4	14			Опрос, доклад-презентация
6	Социально-психологическая структура команды	6	20	2		4	14			Опрос, доклад-презентация
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет)									перечень вопросов, зачетное задание
	ИТОГО		108	8		16	84			

Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Лабораторный практикум	Практическ. занятия / семинары				
1	Функция лидера в современном обществе	6	16	1		1	14			Опрос, доклад-презентация
2	История зарождения и развития психологии лидерства	6	15			1	14			Опрос, доклад-презентация
3	Личностные характеристики лидера	6	17			1	16			Опрос, доклад-презентация
4	Механизмы выдвижения в лидеры	6	18	1		1	16			Опрос, доклад-презентация
5	Понятие команды, типы команд	6	19	1		2	16			Опрос, доклад-презентация, тест
6	Социально-психологическая структура команды	6	19	1		2	16			Опрос, доклад-презентация, тест
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет)									перечень вопросов, зачетное задание
	ИТОГО		108	4		8	92			Зачет (4)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

Содержание лекционного занятия

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

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

1 Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.

2 Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

1. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.

2. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.

3. Лидерские качества бизнесмена.

4. Фундаментальные принципы этики лидера.

5. Психическая структура человека.

6. Концепции направленности и интенциональности.

7. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.

8. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.

9. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.

10. Критерии эффективности эгомаркетинга.

11. Понятие креативности.

12. Личностные предпосылки креативности.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

Содержание лекционного занятия

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

Тема 5. Понятие команды, типы команд

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

1. Что такое команда. Какова типология команды
2. Что такое операционные цели команды
3. Виды команды? Функциональные команды?
4. Перечислите типы мышления?
5. Перечислите основные характеристики типов личности

Тема 6. Социально-психологическая структура команды

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

1. Что такое социальная группа, какова ее структура?
2. Перечислите основные характеристики
3. Что такое социальные группы и виды
4. Постройте и объясните схему ролевого поведения человека американского психолога Олпорта
5. В чем особенность психологического климата коллектива

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Одним из основных видов деятельности обучающегося является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки

работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы обучающимися и в процессе изучения дисциплины применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы, наличие которой у обучающегося обязательно.

Основные формы самостоятельной работы:

- анализ и изучение литературы и лекционного материала;
- анализ и решение задач и ситуаций;
- подготовка презентаций;
- подготовка к зачету с оценкой.

Методическое обеспечение самостоятельной работы преподавателем состоит из:

1. определения вопросов, которые обучающиеся должны изучить самостоятельно;
2. подбора необходимой литературы, обязательной для проработки и изучения;
3. поиска дополнительной научной литературы, к которой обучающиеся могут обращаться по желанию, при наличии интереса к данной теме;
4. организации консультаций преподавателя с обучающимися для разъяснения вопросов, вызвавших у обучающихся затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в компьютерных классах, а также в домашних условиях.

Самостоятельная работа обучающихся подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Функция лидера в современном обществе	Концепции лидерства в психологии Функции и роль лидера	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет-источниками	Опрос, доклад
Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства	Этапы развития теорий лидерства Содержание основных теорий лидерства: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет-источниками	Опрос, доклад
Тема 3. Личностные характеристики лидера	Четыре базовых компонента фигуры лидера Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Эгомаркетинг Понятие креативности	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет-источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Механизм выдвижения в лидеры	Виды подходов к явлению лидерства в психологии Принципы эффективного взаимодействия человека и системы Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет-источниками	Опрос, доклад
Тема 5. Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-	Литература к теме, работа с интернет-источниками	Опрос, доклад

	команды. Тип мышления Четыре пары основных характеристик типов личности	презентации.		
--	--	--------------	--	--

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Маркетинг»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	УК-3.1 УК-3.2
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	УК-3.1 УК-3.2
3	Тестирование	Тестирование можно проводить в форме: <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов 	«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.	УК-3.1 УК-3.2

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет УК-3.1 УК-3.2	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	«зачтено» - правильность ответов на вопросы зачета (верное, четкое, достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов, нормативно-правового материала и т.п.) и правильное разрешение задачи; полнота и лаконичность ответа; степень использования и понимания научных и нормативных источников; умение связывать теорию с практикой; логика и аргументированность изложения материала; грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; культура речи «не зачтено» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос зачета и не решена задача, предложенная в вопросе зачета, либо обучающийся не знает основных понятий. или не ориентируется в системе, не может определить предмет дисциплины, особенностей отдельных видов
2.	Тестирование УК-3.1 УК-3.2	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	«зачтено» - процент правильных ответов 51-100%; «незачтено» - процент правильных ответов менее 50%.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

Задания для устных опросов

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

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

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

1 Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.

2Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

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

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

1. Перечислите виды подходов к явлению лидерства в психологии
2. В чем заключаются принципы эффективного взаимодействия человека и системы
3. В чем заключается суть психологической концепции обмена
4. Что такое имплицитная теория лидерства

Тема 5. Понятие команды, типы команд

1. Что такое команда. Какова типология команды
2. Что такое операционные цели команды
3. Виды команды? Функциональные команды?
4. Перечислите типы мышления?
5. Перечислите основные характеристики типов личности

Тема 6. Социально-психологическая структура команды

1. Что такое социальная группа, какова ее структура?
2. Перечислите основные характеристики
3. Что такое социальные группы и виды
4. Постройте и объясните схему ролевого поведения человека американского психолога Олпорта
5. В чем особенность психологического климата коллектива

Примерные темы докладов

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

1. История зарождения и развития психологии лидерства.
2. Концепция лидерства в онтопсихологии.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

1. Функция лидера в современном обществе.
2. Концепция диады в бизнесе.
3. Концепции направленности и интенциональности.
4. Креативность в бизнесе.
5. Сущность и правила peak experience (наполненного режима).
6. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

1. Современные направления развития управления персоналом.
2. Современные методы планирования персонала.
3. Индивидуальное планирование карьеры менеджера

Практическое задание 1: Наполеон Бонапарт, будучи назначен главнокомандующим французской армией в Италии в 1796-1797 гг., блестяще выиграл ряд сражений у противопоставленной ему прекрасно вооруженной австрийской армии, от которой французы терпели поражение за поражением. В настоящее время у властей Франции находилась Директория, озабочены в основном личным обогащением и укреплением собственной власти. Наполеон в одну из бессонных ночей во время итальянской кампании анализировал положение, сложившееся во Франции.

Вопрос. На какие мысли могла навести молодого полководца система управления, которая сложилась во Франции? Какие стратегические решения могли быть приняты Наполеоном в этой ситуации?

Практическое задание 2: В Древней Греции на протяжении нескольких столетий большой популярностью при принятии важных управленческих решений, например, объявлении войны, выборе той или иной стратегии защиты или решении важной споры, обращались к дельфийскому оракулу. Впадая в экстаз, он выкрикивал порой бессвязные слова, которые, как считалось, вкладывались в его уста богами и были наполнены выше значением. При храме Аполлона, где происходило действо, существовал совет старейшин, который интерпретировал откровенность оракула и затем объявлял всему населению города о решении и принятии решений на основании информации, полученной от оракула.

Вопрос. Оцените с точки зрения современного лидера-бизнесмена этот необычный способ получения управленческой информации. Может ли что-нибудь из этой управленческой технологии быть использовано в современной практике управления?

Практическое задание 3: В конце 1978 г. или Якокка возглавил компанию "Крайслер". Как раз в день его прихода было объявлено, что убытки компании в предыдущем квартале составили 160 млн. дол., что было самым низким показателем за всю ее историю. В компании не существовало единой системы управления. В ней было 35 вице-президентов, и каждый "бег по собственной дорожке". Взаимодействие между различными службами, например между конструкторами и производственниками, необходима при решении общих задач, практически отсутствовала. Но самое страшное заключалось в том, что руководство компании не осознавало всей глубины и тяжести сложившегося кризисного положения. Ли Якокка понимал, что он сможет что-то изменить в данной ситуации, только если ему будет предоставлена возможность полностью преобразовать существующую систему управления компанией. И такая возможность Якокке была предоставлена.

Вопрос. Как должен был бы действовать в ситуации, которая сложилась в компании "Крайслер", новый руководитель? С чего было следует бы начать превращение в компании?

Практическое задание 4: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

Практическое задание 5: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Практическое задание 6: Дайте интуитивную оценку личностным качествам и поведению, которые имеют высокое значение для лидерства. Оцените свои качества и навыки. На основе полученных профилей: определите проблемные зоны своего лидерства; составьте программу действий, направленных на развитие лидерства.

Практическое задание 7: Определение необходимости построения команды
Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

Практическое задание 8:

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:
– вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
– вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.

3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Типовые варианты тестовых заданий

1. Существует три классических подхода в лидерству:

- А) поведенческий;
- Б) личностный;
- В) ситуационный;
- Г) организационно-распорядительный;
- Д) административный;

2. Что такое лидерство?

- А) управление;
- Б) тип управленческого взаимодействия;
- В) метод управления;
- Г) способ воздействия на подчиненных.

3. 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.

4. Кого можно назвать лидером?

- А) Администратора;
- Б) Профессионала;
- В) Инноватора;
- Г) Уважаемую личность.

5. Основа действий лидера:

- А) План;
- Б) Видение;
- В) Подсказки;
- Г) Все вышеперечисленное.

6. Лидер:

- А) Даёт импульс движению;
- Б) Поддерживает движение;
- В) Препятствует движению;
- Г) Не влияет на движение.

7. Найди ошибочное утверждение:

- А) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- Б) Зачастую лидер не является менеджером;
- В) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- Г) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

8. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- А) Авторитарный;
- Б) Демократический;
- В) Либеральный;
- Г) Смешанный.

9. Что является главным мотиватором идей лидера?

- А) Цели руководства;
- Б) Забота о подчиненных;
- В) Собственные желания и потребности;
- Г) Успешное завершение дела.

10. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- Б) Да, межклассовая;
- В) Да, заданная системой ответственности;
- Г) Нет.

11. Систематическое изучение лидерства началось в ... годы.

- А) 1920 – 1940-е;
- Б) 1930 – 1950-е;
- В) 1950 – 1970-е;
- Г) 1980 – 2000-е.

12. Наиболее ранняя теория лидерства известна под названием «теория ...».

- А) знаменитых событий;
- Б) больших открытий;
- В) великих людей;
- Г) продуктивных идей.

13. Старейшей из теорий лидерства является теория:

- А) Черта;
- Б) авторитета;
- В) навыков;
- Г) границ.

14. Основателем русской педагогической психологии и психологии лидерства является:

- А) К.Д. Ушинский;
- Б) А.П. Нечаев;
- В) К.П. Каптерев;
- Г) А.Ф. Лазурский.

15. Автор учения о высшей нервной деятельности лидера в коллективе:

- А) И.П. Павлов;
- Б) А.Р. Лурия;
- В) И.М. Сеченов;
- Г) М.Бехтерев.

16. Как называется психологическая система лидерства К. Левина (гештальтпсихолога):

- А) индивидуальная психология;
- Б) теория рекапитуляции психологического развития;
- В) персонология;
- Г) теория поля.

17. Перед вами известные политические лидеры. Кто из них использовал демократический стиль в управлении государством?

- А) Наполеон Бонапарт;
- Б) Иосиф Сталин;
- В) Михаил Горбачев;
- Г) Адольф Гитлер.

18. Кто из представителей гуманистической психологии лидерства ввел термин «самоактуализация»:

- А) Г. Олпорт;
- Б) К. Роджерс;
- В) А. Маслоу;
- Г) Р. Мэй.

19. В период методологического кризиса (10 – середина 30-х годов) .. века возникли новые психологические направления лидерства, это:

- А) естественнонаучное направление, эмпирическая психология; Б) психофизика, психометрия;
- В) генетическая психология, концепция психического развития, межкультурные исследования, гуманистическая психология, когнитивная психология;
- Г) бихевиоризм, психоанализ, гештальтпсихология.

20. Задачи истории психологии лидерства:

- А) анализ возникновения и динамического развития научных знаний о психике;
- Б) изучить психологические вопросы управления процессом обучения, исследовать формирование познавательных процессов, отыскать надежные критерии умственного развития;
- В) исследование профессиональных особенностей человека, закономерности развития трудовых навыков, выяснение влияния;
- Г) анализировать психологические аспекты управления процессом обучения, исследовать формирование познавательных процессов, отыскать надежные критерии умственного развития

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» проводится в форме зачета.

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачету

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.

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

45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Задания к зачету

Задание 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.

Качество их работы резко ухудшается.

Вы:

А. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.

В. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

С. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.

Д. Намеренно не вмешаетесь.

Задание 2.

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает. Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям.

Вы:

А. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.

В. Не предпринимаете ничего определенного.

С. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей Причастности и важности решаемых задач.

Д. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Задание 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними

проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие.

Вы:

А. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.

В. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.

С. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.

Д. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Задание 4.

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послушный список. Они понимают необходимость перемен.

Вы:

А. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.

В. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.

С. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.

Д. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен удете Руководить сами.

Задание 5.

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку.

Вы:

А. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.

В. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,

С. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.

Д. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения.

Текущая аттестация обучающихся.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Лидерство» проводится в форме опроса или тестирования и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;

3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе, в 6 семестре для очной формы обучения, для очно-заочной и заочной форм обучения в виде зачета в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются как: «зачтено», «хорошо», «незачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. **Колношенко В.И.** Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. **Колношенко В.И.** Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: курс лекций/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 128 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39686.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. **Развитие потенциала сотрудников** [Электронный ресурс]: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации/ С. Иванова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2014.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22839.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература

1. **Джон Коттер** Лидерство Мацуситы [Электронный ресурс]: уроки выдающегося предпринимателя XX века/ Джон Коттер— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблшер, 2016.— 286 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43562.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. **Лидерство** // Теория менеджмента [Текст] : учебник для вузов / П. А. Михненко. - М., 2012

3. **Палагина А.В.** Конструктивный конфликт [Электронный ресурс]/ Палагина А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 91 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/834.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. **Ричард Бояцис** Резонансное лидерство [Электронный ресурс]: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии/ Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблшер, 2016.— 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. **Стивен Кови** Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Стивен Кови— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблшер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям кадровые документы, трудовые книжки, распорядительные и организационные документы, формирование дел, архив и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с конспектом лекций.
Доклад	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением доклада. обучающийся вправе избрать для доклада любую тему в пределах программы учебной дисциплины. Важно при этом учитывать ее актуальность, научную разработанность, возможность нахождения необходимых

	<p>источников для изучения темы доклада, имеющиеся у обучающегося начальные знания и личный интерес к выбору данной темы.</p> <p>После выбора темы доклада составляется перечень источников (монографий, научных статей, законодательных и иных нормативных правовых актов, справочной литературы, содержащей комментарии, статистические данные и т.п.).</p> <p>Доклад - это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.</p> <p>Примерные этапы работы над докладом: формулирование темы (тема должна быть актуальной, оригинальной и интересной по содержанию); подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 7); составление библиографии; обработка и систематизация информации; разработка плана; написание доклада; публичное выступление с результатами исследования (на семинаре, на консультации).</p> <p>Доклад должен отражать: знание современного состояния проблемы; обоснование выбранной темы; использование известных результатов и фактов; полноту цитируемой литературы, актуальность поставленной проблемы; материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.</p> <p>Защита доклада или выступление с докладом продолжается в течение 5-7 минут по плану. Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме доклада.</p> <p>Рекомендуемый объем доклада – 2-3 страницы.</p>
Контрольный срез	<p>Контрольный срез проводится с целью текущего контроля и предполагает ответ в письменном виде на два контрольных вопроса по изученным темам дисциплины. Критериями оценки такой работы становятся: соответствие содержания ответа вопросу, понимание базовых категорий темы, использование в ответе этих категорий, грамотность, последовательность изложения содержания.</p> <p>При подготовке к контрольному срезу необходимо повторить материал изученных тем дисциплины, ориентируясь на перечень вопросов, заранее предоставленных обучающимся преподавателем.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний обучающихся; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы,</p>

	<p>самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; развитию исследовательских умений обучающихся.</p> <p>Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы.</p> <p>Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.</p> <p>Контроль самостоятельной работы обучающихся предусматривает: соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить)</p>
Устный опрос	Метод опроса является наиболее распространенным при

проверке и оценке знаний. Сущность этого метода заключается в том, что преподаватель задает слушателю вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, качество и полноту его усвоения. Поскольку устный опрос является вопросно-ответным способом проверки знаний учащихся, его еще иногда называют беседой.

При устном опросе преподаватель расчленяет изучаемый материал на отдельные смысловые единицы (части) и по каждой из них задает слушателям вопросы. Но можно предлагать слушателям воспроизводить ту или иную изученную тему полностью с тем, чтобы они могли показать осмысленность, глубину и прочность усвоенных знаний, а также их внутреннюю логику. По многим дисциплинам устный опрос (беседа) сочетается с выполнением слушателями устных заданий. Будучи эффективным и самым распространенным методом проверки и оценки знаний слушателей. При устном опросе могут применяться следующие виды опроса:

- **фронтальный опрос** состоит в том, что преподаватель расчленяет изучаемый материал на сравнительно мелкие части с тем, чтобы таким путем проверить знания большего числа слушателей. При фронтальном, его также называют беглым, опросе не всегда легко выставлять учащимся оценки, так как ответ на 1-2 мелких вопроса не дает возможности определить ни объема, ни глубины усвоения пройденного материала.

- **уплотненный опрос** заключается в том, что преподаватель вызывает одного слушателя для устного ответа, а четырнадцати слушателям предлагает дать письменные ответы на вопросы, подготовленные заранее на отдельных листках (карточках). Уплотненным этот опрос называется потому, что преподаватель вместо выслушивания устных ответов просматривает (проверяет) письменные ответы слушателей и выставляет за них оценки, несколько "уплотняя", т.е. экономя время на проверку знаний, умений и навыков.

Известной модификацией устного опроса является также выставление отдельным слушателям, так называемого полекционного балла. Полекционный балл выставляется за знания, которые отдельные слушатели проявляют в течение всего практического занятия. Так, слушатель может дополнять, уточнять или углублять ответы своих товарищей, подвергающихся устному опросу. Потом он может приводить примеры и участвовать в ответах на вопросы преподавателя при изложении нового материала, проявлять сообразительность при закреплении знаний, обнаруживая, таким образом, хорошее усвоение изучаемой темы. Выставление поурочного балла позволяет поддерживать познавательную активность и произвольное внимание слушателей, а также делать более систематической проверку их знаний.

Подготовка к зачету

При подготовке к зачету по дисциплине «Лидерство»

	<p>необходимо повторить весь материал дисциплины, ориентируясь на перечень вопросов к зачету и используя конспекты лекций и рекомендуемую литературу, а также выполнить зачетное задание, предполагающее владение диагностическим материалом, используемым в лидерстве. Перед выполнением обучающимся зачетного задания преподаватель проводит консультацию по выполнению задания, на которой разъясняет цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.</p> <p>В ходе самостоятельной подготовки к зачету можно рекомендовать обучающимся письменно проработать материал, делая упор как на базовые понятия, так и на практическую составляющую курса. Это позволит лучше подготовиться к промежуточной аттестации.</p> <p>На зачете обучающимся предлагается вопрос по материалу дисциплины, кроме того, каждый обучающийся должен заранее выполнить практическое задание и представить результаты его выполнения. Такая форма зачета позволяет оценить, как уровень теоретической подготовки, так и владение практическими навыками.</p> <p>Для успешной сдачи зачета по дисциплине «Лидерство» обучающиеся должны принимать во внимание, что весь материал, представленный в перечне вопросов к зачету, нужно знать. Указанные в рабочей программе формируемые в результате освоения дисциплины профессиональные компетенции должны быть продемонстрированы обучающимся.</p>
--	---

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Лидерство» необходимо использование следующих помещений и материально-техническое обеспечение:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

1. Операционная система Microsoft Windows 10 — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера) и по договору № 2/11/2016-1546 от 02.11.2016г.

2. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009

3. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011

5. Программный пакет Microsoft Office 2016 Professional Plus— по договору № 2/11/2016-1546 от 02.11.2016г.

6. Комплексная система антивирусной защиты ESET NOD32 Antivirus Business Edition — лицензия № 3AN-BMA-9UA

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)

10. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)

11. Информационный портал Правительства Москвы <http://www.mos.ru>

12. Информационный портал Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы www.hr.mos.ru

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»

2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «30» января 2023 г. протокол № 5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом , утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08. 2020 г. N 955 .	Протокол заседания Ученого совета от «30» января 2023 г. протокол № 5	
2.			
3.			