

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – «Управление персоналом»
Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат
Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	6
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
2. Структура дисциплины.....	7
3. Содержание дисциплины.....	7
4. Образовательные технологии.....	8
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	9
5.1. Система оценивания.....	9
5.2.Критерии выставления оценок.....	9
5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	12
6.1. Список источников и литературы.....	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	14
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	14
9. Методические материалы.....	16
9.1. Планы семинарских занятий.....	16
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	19

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- формирование представлений о лидерстве и руководстве как о феноменах управления группой и организацией.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными подходами к изучению лидерства и руководства;
- формирование представлений о механизмах лидерства;
- формирование способности анализировать конкретные ситуации группового взаимодействия;
- формирование представлений о возможных способах оптимизации взаимодействия руководителя и подчиненных

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3. Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимание эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определение роли каждого участника в команде	Знать: <ul style="list-style-type: none">- современные технологии социальной работы с персоналом; Уметь: <ul style="list-style-type: none">- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития

		<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
	<p>УК-3.2. Эффективное взаимодействие с членами команды; участие в обмене информацией, знаниями и опытом; содействие презентации результатов работы команды; соблюдение этических норм взаимодействия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; - навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
<p>ПК-3. Способность управлять организацией труда персонала и его оплатой</p>	<p>ПК-3.3. Организация и координация взаимодействия между людьми</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать и координировать взаимодействие между людьми <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в

		составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; - навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Руководство и лидерство*» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения таких курсов, как «Основы управления персоналом», «Стратегия управления персоналом», «Персональный менеджмент», «Этика и культура управления».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Кадровый консалтинг», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Проектные решения в кадровом менеджменте».

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	18
3	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
5	Лекции	8
5	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Организационное лидерство как область научного и прикладного знания

Анализ основных понятий. Трактовка лидерства и руководства в англоязычной литературе. Трактовка лидерства и руководства в отечественной литературе. Краткий исторический очерк исследований лидерства и руководства.

Научный аспект исследований лидерства и руководства. Прикладной аспект исследований лидерства и руководства. Культурный аспект исследований лидерства и руководства в контексте проблемы глобализации.

Тема 3. Личностный подход к руководству

Эффективность руководства: критерии оценки. Трактовка личности в исследованиях руководства. Личность руководителя и эффективность руководства.

Личностные единицы в анализе руководства. Биографические характеристики руководителя. Способности. Черты личности и мотивация. Менеджерские характеристики.

Тема 4. Поведенческий и вероятностный подход к руководству

Содержание менеджерского поведения. Единицы анализа. Подходы к изучению. Основные поведенческие измерения. Межкультурные различия. Поведение и эффективность.

Понятие стиля руководства. Подходы к исследованию стиля руководства. Понятие эффективности стиля руководства. Руководство и лидерство: соотносительный анализ. Динамика руководства.

К истории вопроса: предпосылки возникновения вероятностного подхода в исследовании руководства. Основные вероятностные модели, их содержательные и структурные характеристики. Эмпирическое воплощение «вероятностной идеи» в исследованиях руководства. Организационный и культурный контекст вероятностного подхода к руководству. Практическая реализация идей вероятностного подхода к руководству.

Тема 6. Транзакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства.

Психологический смысл транзакционистской парадигмы. Научные предпосылки ее возникновения. Модели обмена в контексте транзакционистской парадигмы. Социально-когнитивные модели в контексте транзакционистской парадигмы. Аффективная составляющая транзакционистской парадигмы. Практическая реализация идей транзакционистской парадигмы в исследовании руководства.

Психологический смысл трансформационной парадигмы в исследовании руководства. Научные предпосылки ее возникновения. Историко-культурный и экономический контексты возникновения трансформационной парадигмы. Основные подходы к исследованию руководства в рамках трансформационной парадигмы.

Харизматический подход к исследованию руководства в контексте трансформационной парадигмы. Ранний период становления харизматического подхода: основные модели. Современный этап развития харизматического подхода: основные модели. Прикладные аспекты подхода.

Преобразующий подход к исследованию руководства в контексте трансформационной парадигмы. Ранний период становления подхода. Современная модель: основные компоненты, измерительные средства, универсальность приложения. Основные результаты исследований в контексте преобразующего подхода. Соотношение преобразующего и харизматического подходов.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5.ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1.Система оценивания

Форма контроля	Мах. количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
- участие в дискуссии на семинарском занятии	15 баллов	60 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация – итоговая контрольная работа	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр	100 баллов	

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для обсуждения

1. Соотношение понятий лидерства и руководства
2. История изучения лидерства в отечественной и зарубежной психологии
3. Методология и методы исследования лидерства в психологических и организационных науках
4. Лидерство как фактор деятельности современной организации.
5. Критерии эффективности руководства.
6. Биографические характеристики эффективного руководителя.
7. Способности руководителя. Личностные черты и мотивация эффективного руководителя
8. Единицы измерения поведения руководителя.
9. Понятие стиля руководства. Одномерные и двухмерные стилевые модели.
10. Многомерно-функциональный подход к стилю руководства.
11. Ситуация как фактор выбора стиля руководства.
12. Модель вероятностной эффективности руководства Ф.Фидлера
13. Заменители и нейтрализаторы руководства

Критерии оценки участия в дискуссии

Оценивание устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются осуществляется следующим образом:

Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. –15 баллов.

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 12 баллов.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 9 баллов.

- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 6 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 3 балла.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине Вопросы для контрольной работы

1. Специфика трактовки лидерства и руководства в англоязычной литературе
2. Специфика трактовки лидерства и руководства в отечественной литературе
3. Лидерство как структурный феномен
4. Феномен ролевой дифференциации лидерства
5. Понятие механизма лидерства
6. Механизмы выдвижения в позицию лидера
7. Способности руководителя
8. Черты личности и менеджерские характеристики руководителя
9. Культурный контекст руководства
10. Содержание менеджерского поведения
11. Понятие стиля руководства
12. Подходы к исследованию стиля руководства
13. Руководство и лидерство: соотносительный анализ
14. Динамика руководства
15. Вероятностный подход к исследованию руководства
16. Основные вероятностные модели руководства
17. Транзакционистская парадигма в исследовании руководства
18. Когнитивные модели руководства
19. Транзакционистская парадигма и социальная практика
20. Трансформационная парадигма в исследовании руководства
21. Харизматический подход к исследованию руководства
22. Преобразующий подход к исследованию руководства
23. Трансформационная парадигма и социальная практика
24. Руководитель и команда в организационном контексте

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Список источников и литературы Обязательная:

1. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — Москва: Издательство Юрайт, 2017. — 311 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/399989>
2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: монография / А.Н. Занковский. - Москва: Институт психологии

РАН, 2011. - 296 с. - ISBN 978-5-9270-0215-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1059520>

Дополнительная:

1. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432099>

2. Спивак, В. А. Лидерство: учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/389994>.

3. Коттер, Д. П. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 254 с.: ISBN 978-5-9614-5175-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914152>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Психология и бизнес// <http://www.psycho.ru>
2. Организационная психология (электронный журнал) // <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
3. HR-Portal//<http://www.hr-portal.ru/>
4. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент//<http://ecsocman.hse.ru/>
5. Библиотека Социологии, Психологии и Управления//<http://soc.lib.ru/>
6. Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>
7. Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>
8. Портал психологических изданий: <http://psyjournals.ru>
9. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
10. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
11. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
12. Cambridge University Press
13. ProQuest Dissertation & Theses Global
14. SAGE Journals
15. Taylor and Francis

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

9.1. Планы семинарских занятий

Тематические разделы

Семинар 1. Организационное лидерство как область научного и прикладного знания

Вопросы для обсуждения:

11. Соотношение понятий лидерства и руководства
12. История изучения лидерства в отечественной и зарубежной психологии
13. Методология и методы исследования лидерства в психологических и организационных науках
14. Лидерство как фактор деятельности современной организации.

Семинар 2. Личностный подход к организационному лидерству

Вопросы для обсуждения:

1. Критерии эффективности руководства.
2. Биографические характеристики эффективного руководителя.
3. Способности руководителя.
4. Личностные черты и мотивация эффективного руководителя.

Семинар 3. Поведенческий и вероятностный подход к руководству

Вопросы для обсуждения:

1. Единицы измерения поведения руководителя.
2. Понятие стиля руководства. Одномерные и двухмерные стилевые модели.
3. Многомерно-функциональный подход к стилю руководства.
4. Ситуация как фактор выбора стиля руководства.
5. Модель вероятностной эффективности руководства Ф.Фидлера
6. Заменители и нейтрализаторы руководства

*Семинар 4. Транзакционистская и трансформационная парадигма в изучении
организационного лидерства.*

Вопросы для обсуждения:

1. Руководство как транзакционистский феномен
2. Современные модели обмена в контексте транзакционистской парадигмы
3. Социально-когнитивные модели в контексте транзакционистской парадигмы
4. Сущность сдвига исследовательских парадигм в подходе к
руководству
5. Харизматические модели руководства
6. Трансформационный подход к руководству
7. Соотношение харизматического и трансформационного лидерства
8. Проблемы формирования и утраты харизмы.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина *«Руководство и лидерство»* является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой социальной психологии.

Цель дисциплины:

- формирование представлений о лидерстве и руководстве как о феноменах управления группой и организацией.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными подходами к изучению лидерства и руководства;
- формирование представлений о механизмах лидерства;
- формирование способности анализировать конкретные ситуации группового взаимодействия;
- формирование представлений о возможных способах оптимизации взаимодействия руководителя и подчиненных.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

УК-3.1 - понимание эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определение роли каждого участника в команде

УК-3.2 - эффективное взаимодействие с членами команды; участие в обмене информацией, знаниями и опытом; содействие презентации результатов работы команды; соблюдение этических норм взаимодействия

ПК-3.3 – организация и координация взаимодействия между людьми.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные технологии социальной работы с персоналом (УК-3.1);
- закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе (УК-3.2);

Уметь:

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива ПК-3.3).

Владеть:

- навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (УК-3.2)

- навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-3.3).

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация – в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.