

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
Кафедра социальной психологии

**РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО**  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

38.03.03 Управление персоналом

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Управление персоналом организации

---

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная,*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

## РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

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

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
социальной психологии

№ 10 от 12.12.2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Пояснительная записка.....</b>	<b>4</b>
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
<b>2. Структура дисциплины.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Содержание дисциплины.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Образовательные технологии.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Оценка планируемых результатов обучения.....</b>	<b>9</b>
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
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....</b>	<b>12</b>
6.1. Список источников и литературы.....	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	13
<b>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....</b>	<b>14</b>
<b>9. Методические материалы.....</b>	<b>16</b>
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	<b>Знать:</b> - современные технологии социальной работы с персоналом; <b>Уметь:</b> - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <b>Владеть:</b> - 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

		<p>формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
	<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><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</li> </ul>
<p>ПК-3. Способность управлять организацией труда персонала и его оплатой</p>	<p>ПК-3.3. Организация и координация взаимодействия между людьми</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать и координировать взаимодействие между людьми</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul>

		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» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана

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
<b>3</b>	Лекции	<b>18</b>
<b>3</b>	Семинары/лабораторные работы	<b>24</b>
Всего:		<b>42</b>

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

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<b>Организационное лидерство как область научного и прикладного знания</b>	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.
2	<b>Личностный подход к руководству</b>	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.
3	<b>Поведенческий и вероятностный подход к руководству</b>	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 подход 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.
4	<b>Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства.</b>	<p>Психологический смысл трансакционистской парадигмы. Научные предпосылки ее возникновения. Модели обмена в контексте трансакционистской парадигмы. Социально-когнитивные модели в контексте трансакционистской парадигмы. Аффективная составляющая трансакционистской парадигмы. Практическая реализация идей трансакционистской парадигмы в исследовании руководства.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

#### 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 –	40 баллов	40 баллов

итоговая контрольная работа		
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»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>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 решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
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.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворите- льно»/ 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.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
		Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### **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 вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583071>

2. Психология лидерства : практическое руководство / . - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 160 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2235299>

#### **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](http://www.rusneb.ru)
10. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
11. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://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

### Руководство и лидерство

#### 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).