

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2020 09:29:30

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ca536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Теория лидерства»

Цель преподавания дисциплины.

Формирование системы профессиональных компетенций в области фундаментальных исследований, прикладных разработок и практики науки о лидерстве (лидерологии).

Задачи изучения дисциплины.

- изучение системы современных знаний о проблемах лидерологии, основных направлениях и подходах отечественной и зарубежных научных школ в решении научно-исследовательских задач науки о лидерстве;

- формирование целостного представления о теоретических основах и методах лидерологии;

- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями науки о лидерстве, ее принципами и методами, а также способности к анализу проблем управления персоналом на основе лидерской организационной парадигме;

- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области лидерологии для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Разделы дисциплины История возникновения и развития науки о лидерстве. Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства. Лидерство в малой группе. Лидерство в политике и организации. Проблемы формирования личности лидера.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория лидерства

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность)

38.03.03.

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03.2018 г.

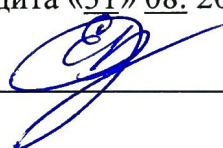
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2018 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____  _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы _____  _____ И.А. Козьева

/Директор научной библиотеки _____  _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2019 г., протокол №1.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08 2020 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2018 г., протокол № __.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование системы профессиональных компетенций в области фундаментальных исследований, прикладных разработок и практики науки о лидерстве (лидерологии).

1.2 Задачи дисциплины

- изучение системы современных знаний о проблемах лидерологии, основных направлениях и подходах отечественной и зарубежных научных школ в решении научно-исследовательских задач науки о лидерстве;
- формирование целостного представления о теоретических основах и методах лидерологии;
- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями науки о лидерстве, ее принципами и методами, а также способности к анализу проблем управления персоналом на основе лидерской организационной парадигме;
- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области лидерологии для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучив дисциплину «Теория лидерства», студент должен:

знать:

- основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
- правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и электронной коммуникации;
- основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии;
- знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

уметь:

- организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала;
- организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания и публичные выступления;
- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

владеть:

- практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
- методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров и ведения деловой переписки;
- навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на резуль-

тат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

- практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам;

- навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК-7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория лидерства» Б1.Б.17 относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается - 4 курс, 7 семестр.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0

Объем дисциплины	Всего, часов
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

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

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	Основные этапы развития лидерологии. Теологические представления о лидерстве. Зарождение психологии лидерства. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства. Оформление проблемы лидерства и руководства как научной проблемы: исследования Н. Макиавелли. Конкурирующие теории лидерства в XIX веке. Становление психологии лидерства: психогенетические исследования Ф. Гальтона. В. Вундт о проблеме лидерства и руководства. Психодинамический подход к проблеме лидерства и руководства. Психология лидерства в России.
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы. Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по О. Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Признаки некомпетентного руководителя по Диксону. «Комплекс угрожаемого авторитета». Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John. Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «X» и «Y» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Партиципативный стиль руководства. Авторитарнолиберальный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Р. Танненбаума – У. Шмидта. Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти». Ситуационный и вероятностный подходы: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара. Современные теории лидерства. Адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Транзакционное, трансформационное и интерактивное лидерство. Перспек-

		тивы теоретических исследований лидерства.
3	Лидерство в малой группе	Концепция Б.Д. Парыгина. Особенности лидерства в малой группе. Спонтанно возникающее лидерство. Структура лидерства и ролевая дифференциация лидеров. Механизмы выдвижения в позицию лидера. Психологический ценностный обмен и социально-когнитивный механизм. ИмPLICITная теория лидерства. Механизм функционирования лидерства. Трансакционистская теория. Теория идиосинкразического кредита. Личностные особенности лидера. Динамика лидерства.
4	Лидерство в политике и организации	История психологии политического лидерства. Власть и политическое лидерство. Понятие «политическое лидерство». Подходы к изучению политического лидерства. Харизматическая теория политического лидерства. Отличительные особенности политического лидерства. Легитимность политического лидерства. Типология политического лидера. Личность политического лидера. Имидж политического лидера. Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде.
5	Проблема формирования личности лидера	Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Задачи и методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	2		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9	С2, Т4, СР4	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	4		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
3	Лидерство в ма-	4		3	У-1, 2, 3, 4, 5,	С10, Т12,	ОПК-7; ОПК-9;

	лой группе				6, 7, 8,9 МУ-1, 2	СР12	ПК-31; ПК-33
4	Лидерство в политике и организации	4		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
5	Проблема формирования личности лидера	4		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33

С – собеседование, Т – тест, СР – семестровая работа

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	2
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	4
3	Лидерство в малой группе	4
4	Лидерство в политике и организации	4
5	Проблемы формирования личности лидера	4
	Итого	18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	4 неделя	7
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	8 неделя	7
3	Лидерство в малой группе	12 неделя	7
4	Лидерство в политике и организации	14 неделя	
5	Проблемы формирования личности лидера	18 неделя	7,9
Итого			35,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Лидерство в малой группе»	Лекция-дискуссия	2
2	Лекции раздела «Лидерство в политике и организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Лекции раздела «Проблемы формирования личности лидера»	Лекция-дискуссия	2
4	Практическое занятие раздела «Лидерство в малой группе»	Мозговой штурм	2
5	Практическое занятие раздела «Лидерство в политике и организации»	Разбор конкретных ситуаций	2

6	Практическое занятие раздела «Проблемы формирования личности лидера»	Мозговой штурм	2
Итого			12

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК - 7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Планирование профессиональной карьеры Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Социология Психология Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Конфликтология Оценка и аттестация персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Теория лидерства Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Культура речи и деловое общение Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология Организационное поведение Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Организация предпринимательской деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании	Социология	Организационное поведение Экономика и социология труда Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
и воспитании трудового коллектива; их на практике			защиты
ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Внешний и внутренний PR	Обучение и развитие персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -7 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими на- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала управления персоналом в условиях цифровой экономики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала в условиях цифровой экономики.

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>в типовых и нестандартных ситуациях</i>		выками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала.	Владеть: - практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала в условиях цифровой экономики.
ОПК-9 / завершающий	<i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i> <i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i> <i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знать: - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров. Уметь: - организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией. Владеть: - методами анализа коммуникационных процессов в организации.	Знать: - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и электронной коммуникации. Уметь: - организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания. Владеть: - методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров.	Знать: - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и электронной коммуникации на основе использования новых информационных технологий. Уметь: - организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания и публичные выступления. Владеть: - методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров и ведения деловой переписки.
ПК-31 / завер-	<i>1 Доля освоенных обу-</i>	Знать: - на базовом уровне ос-	Знать: - на продвинутом уров-	Знать: - в совершенстве основы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
шающий	<p><i>чающимся знаниям, умениям, навыкам от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаниям, умениям, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>новы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. 	<p>не основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании трудового коллектива. 	<p>формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.
ПК-33 / завершающий	<p><i>1 Доля освоенных обучающимися знаниям, умениям, навыкам от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаниям, умениям, навыков</i></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками самоуправления и самостоятельно обучения; возмож- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обеспечивать профи- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обес-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам.	лактику личной профессиональной деформации. Владеть: - практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам; навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации.	печивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Владеть: - практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам; навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2.1
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-23	
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2.1
				Тест	21-40	
				Семестровая работа	1-23	

3	Лидерство в малой группе	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2.1
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-23	
4	Лидерство в политике и организации	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2.1
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-23	
5	Проблемы формирования личности лидера	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2.1
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-23	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «История возникновения и развития науки о лидерстве»

- 1 Предмет и основное содержание дисциплины.
2. Разновидности лидерства.
3. Основные понятия лидерологии.
4. Зарождение психологии лидерства.
5. Психология лидерства в России.
6. Проблема лидерства в менеджменте.
7. Биологические основы лидерства.
8. Психогенетика лидерства.
9. Харизматическая концепция лидерства.
10. Деструктивное руководство.
11. Поведенческий подход к управлению
12. Партиципативный стиль руководства.

Тест по разделу (теме) 1 «История возникновения и развития науки о лидерстве»

1 Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

Варианты ответа:

1. Соотношение прибыли и затрат на управление
2. Техничко-экономические показатели
3. Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
4. Уровень заработной платы руководителя организации

2 Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

Варианты ответа:

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

3 На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

Варианты ответа:

1. Неформальное
2. Формальное
3. Деструктивное
4. Харизматическое

4 Атрибутом авторитарного стиля управления является...

Варианты ответа:

1. Децентрализация полномочий
2. Преобладание неформальных коммуникаций
3. Инициативность
4. Директивность

5 Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

Варианты ответа:

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

6 Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

Варианты ответа:

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

7 Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

Варианты ответа:

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;

8 Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

Варианты ответа:

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. «открытые» менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

Вопрос:

9 Варианты ответа:

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;

10 Какие существуют типы лидеров?

Варианты ответа:

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;

3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

11 На чём основана власть специалиста?

Варианты ответа:

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12 Каково обязательное условие лидерства?

Варианты ответа:

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

13 Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

Варианты ответа:

1. авторитарный;
2. демократический;
3. силовой;
4. прагматический.

14 Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

Варианты ответа:

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. неустойчивость в принятии решений;
4. гибкость.

15 Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

Варианты ответа:

1. делегирование полномочий;
2. подчинение коллектива;
3. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
4. умение решать организационные проблемы.

16 Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

Варианты ответа:

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. всё сказанное.

17 Чем характеризуется авторитарный режим управления?

Варианты ответа:

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

18 Чем характеризуется демократический режим управления?

Варианты ответа:

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;

2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

19 Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

Варианты ответа:

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

20 Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

Варианты ответа:

1. авторитарные наклонности;
2. профессиональные достижения;
3. уровень образования;
4. самореализация;

21 На чем основываются административные методы управления?

Варианты ответа:

1. на штрафных санкциях.
2. на законодательных и нормативных актах;
3. на экономических интересах объектов управления;
4. на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

22 Каковы общие методы управления?

Варианты ответа:

1. воспроизводственные и маркетинговые;
2. законодательные и нормативные.
3. административные, экономические и социально-психологические;
4. сетевые и балансовые;

23 Что такое самоменеджмент?

Варианты ответа:

1. организация личной работы руководителя;
2. способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
3. самостоятельность в деятельности менеджера.
4. управление

24 На чем основываются социально-психологические методы управления?

Варианты ответа:

1. на воздействии на сознание и социальные условия.
2. на морально-психологическом климате;
3. на законодательных и нормативных актах;
4. на материальном интересе работников;

25 Какое утверждение правомерно для лидера?

Варианты ответа:

1. он организует работу;
2. он просто существует;
3. он ведет за собой;
4. он управляет.

26 Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

Варианты ответа:

1. авторитетным работником.

2. формальным лидером;
3. неформальным лидером;
4. лидером-новатором

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

1. Трактовка лидерства в зарубежной психологии.
2. Трактовка лидерства в отечественной психологии.
3. Сравнительная характеристика лидерства и менеджмента.
4. Сравнительная характеристика лидерства и руководства.
5. История психологии лидерства.
6. Психология лидерства в России.
7. Концепция управленческого лидерства.
8. Концепция организационного лидерства.
9. Политическое лидерство.
10. Лидерство в малой группе.
11. Конкурентный подход.
12. Коллекционный подход.
13. Типологический подход.
14. Интегративный подход.
15. Поведенческий подход.
16. Подход с позиции власти.
17. Вероятностный подход.
18. Харизматическое лидерство.
19. Трансакционное лидерство.
20. Трансформационное лидерство.
21. Атрибутивная теория лидерства.
22. Организационная деятельность.
23. Личность успешного лидера организации.
24. Личность деструктивного лидера организации.
25. Организационная одарённость.
26. Движущая сила и условия развития личности лидера организации.
27. Подходы к решению проблемы формирования личности лидера организации.
28. Принципы, лежащие в основе проектирования систем воспроизводства лидеров организации.
29. Психологическое консультирование талантливых лидеров организаций.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,

- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
6 семестр				
Практическое занятие №1 История возникновения и развития науки о лидерстве	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Лидерство в малой группе.	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Лидерство в политике и организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Проблемы формирования личности лидера	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
СР	8	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	6	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1 Актуальные проблемы теории и практики современной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э. Л. Боднар. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2012. - 114 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240309>. – Текст : электронный.

2 Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> – Текст : электронный.

3 Захарова, Т. И. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / Т. И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 344 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>. – Текст : электронный.

4 Коробко, В. И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Коробко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436722. – Текст : электронный.

5 Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / О. Жигилий [и др.] ; под ред. М. Савиной. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2016. - 279 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81814>. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

1 Болмэн, Ли Дж. Рефрейминг организации. Артистизм, выбор и лидерство [Текст] / Л. Болмэн, Д. Терренс ; [пер. с англ. В. Ионова]. - Москва : Альпина Паблишер, 2011. - 627 с.

2 Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство [Текст] : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 301 с.

3 Гоулман, Дэниел. Эмоциональный интеллект [Текст] : / Д. Гоулман ; [пер. с англ. А. Исаевой]. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 464 с.

4 Карпов, А. А. Психология менеджмента [Текст] : учеб. пособие / А. А. Карпов. - М. : Гардарики, 2000. - 584 с.

5 Келлер, Скотт Больше, чем эффективность. Как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке [Текст] : пер. с англ. / С. Келлер, К. Прайс. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 409 с.

6 Ким, С. А. Теория управления [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Ким. - Москва : Дашков и К°, 2016. - 240 с. Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453271> – Текст : электронный.

7 Понуждаев, Э. А. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев ; М.Э. Понуждаева. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 661 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>. – Текст : электронный.

8 Психология лидерства [Текст] : хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. - Минск : Харвест, 2004. - 268 с.

9 Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2015. - 471 с.

8.3 Перечень методических указаний

1 Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной работы студентов очной (заочной) формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. В. Тинькова. - Электрон. текстовые дан. (590 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 31 с.

2 Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : методические рекомендации по выполнению курсовой работы для студентов очной (заочной) формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. В. Тинькова. - Электрон. текстовые дан. (439 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 41 с.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека ЮЗГУ <http://www.lib.swsu.ru/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://wwindow.edu.ru/library>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
4. Журнал «Справочник кадровика» <https://dlib.eastview.com/browse/publication/19107>
5. Журнал «Kadrovik.ru» <http://kadrovik.ru>
6. Журнал «Кадровое дело» www.kdelo.ru
7. Журнал «Кадровый менеджмент» www.km-magazine.ru
8. Журнал «Служба кадров и персонал» www.otiss.ru/slujba.html
9. Журнал «Для кадровика: нормативные акты» <http://sk.pro-personal.ru/applicationrs/nak.php>
10. Журнал «Все для кадровика: просто, практично, полезно» <http://vdk.pro-personal.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль

знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows ; Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

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

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер изме- нения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изме- нения и подпись лица, проводившего изме- нения
	изме- ненных	заме- ненных	аннулиро- ванных	новых			

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория лидерства

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность)

38.03.03.

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения

заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03.2018 г.

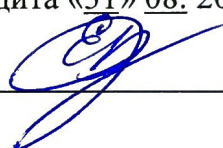
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2018 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____  _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы _____  _____ И.А. Козьева

/Директор научной библиотеки _____  _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2019 г., протокол №1.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08 2020 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 2018 г., протокол № __.

Заведующий кафедрой _____  _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита « » 20 г., протокол № .

Зав. кафедрой _____ / Е.А. Бессонова /

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование системы профессиональных компетенций в области фундаментальных исследований, прикладных разработок и практики науки о лидерстве (лидерологии).

1.2 Задачи дисциплины

- изучение системы современных знаний о проблемах лидерологии, основных направлениях и подходах отечественной и зарубежных научных школ в решении научно-исследовательских задач науки о лидерстве;
- формирование целостного представления о теоретических основах и методах лидерологии;
- развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями науки о лидерстве, ее принципами и методами, а также способности к анализу проблем управления персоналом на основе лидерской организационной парадигме;
- формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области лидерологии для решения прикладных управленческих задач в области управления персоналом.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучив дисциплину «Теория лидерства», студент должен:

знать:

- основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
- правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и электронной коммуникации;
- основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии;
- знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

уметь:

- организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала;
- организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания и публичные выступления;
- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

владеть:

- практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
- методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров и ведения деловой переписки;
- навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на резуль-

тат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

- практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам;

- навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК-7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория лидерства» Б1.Б.17 относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается - 4 курс, 7 семестр.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	8,1
в том числе	
лекции	4
лабораторные работы	0
практические занятия	4
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	8,1
в том числе	
лекции	4
лабораторные занятия	0

Объем дисциплины	Всего, часов
практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	59,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

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

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	Основные этапы развития лидерологии. Теологические представления о лидерстве. Зарождение психологии лидерства. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства. Оформление проблемы лидерства и руководства как научной проблемы: исследования Н. Макиавелли. Конкурирующие теории лидерства в XIX веке. Становление психологии лидерства: психогенетические исследования Ф. Гальтона. В. Вундт о проблеме лидерства и руководства. Психодинамический подход к проблеме лидерства и руководства. Психология лидерства в России.
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы. Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по О. Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Признаки некомпетентного руководителя по Диксону. «Комплекс угрожаемого авторитета». Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John. Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «X» и «Y» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Партиципативный стиль руководства. Авторитарнолиберальный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Р. Танненбаума – У. Шмидта. Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти». Ситуационный и вероятностный подходы: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара. Современные теории лидерства. Адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Транзакционное, трансформационное и интерактивное лидерство. Перспек-

		тивы теоретических исследований лидерства.
3	Лидерство в малой группе	Концепция Б.Д. Парыгина. Особенности лидерства в малой группе. Спонтанно возникающее лидерство. Структура лидерства и ролевая дифференциация лидеров. Механизмы выдвижения в позицию лидера. Психологический ценностный обмен и социально-когнитивный механизм. ИмPLICITная теория лидерства. Механизм функционирования лидерства. Трансакционистская теория. Теория идиосинкразического кредита. Личностные особенности лидера. Динамика лидерства.
4	Лидерство в политике и организации	История психологии политического лидерства. Власть и политическое лидерство. Понятие «политическое лидерство». Подходы к изучению политического лидерства. Харизматическая теория политического лидерства. Отличительные особенности политического лидерства. Легитимность политического лидерства. Типология политического лидера. Личность политического лидера. Имидж политического лидера. Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде.
5	Проблема формирования личности лидера	Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Задачи и методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	0,5		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9	С2, Т4, СР4	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	1		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
3	Лидерство в ма-	1		2	У-1, 2, 3, 4, 5,	С10, Т12,	ОПК-7; ОПК-9;

	лой группе				6, 7, 8,9 МУ-1, 2	СР12	ПК-31; ПК-33
4	Лидерство в политике и организации	1		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33
5	Проблема формирования личности лидера	0,5		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33

С – собеседование, Т – тест, СР – семестровая работа

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	1
1	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	1
2	Лидерство в малой группе	1
2	Лидерство в политике и организации	0,5
2	Проблемы формирования личности лидера	0,5
	Итого	4

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	4 неделя	7
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	8 неделя	7
3	Лидерство в малой группе	12 неделя	7
4	Лидерство в политике и организации	14 неделя	
5	Проблемы формирования личности лидера	18 неделя	7,9
Итого			59,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины не предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме для заочной формы обучения.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК - 7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации	Планирование профессиональной карьеры Практика по получению	Социология Психология Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятель-	Теория лидерства Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	первичных профессиональных умений и навыков	ности Конфликтология Оценка и аттестация персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Культура речи и деловое общение Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология Организационное поведение Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Организация предпринимательской деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива; их на практике	Социология	Организационное поведение Экономика и социология труда Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Внешний и внутренний PR	Обучение и развитие персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Теория лидерства</i> Психофизиология профессиональной деятельности Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОПК -7 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации труда, кооперации с коллегами и работы на общий результат, основные виды и методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала управления персоналом в условиях цифровой экономики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать труд персонала; координировать, контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала в условиях цифровой экономики. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала в условиях цифровой экономики.
ОПК-9 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать и обеспечивать комму- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и элек- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила делового общения, основные положения и принципы проведения деловых переговоров, принципы и технологии деловой письменной, устной и электронной коммуни-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>2 <i>Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p>3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>никационную поддержку процессов управления организацией.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа коммуникационных процессов в организации. 	<p>тронной коммуникации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров. 	<p>кации на основе использования новых информационных технологий.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать и обеспечивать коммуникационную поддержку процессов управления организацией, готовить и проводить деловые совещания и публичные выступления. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа коммуникационных процессов в организации, практическими навыками подготовки и проведения деловых переговоров и ведения деловой переписки.
ПК-31 / завершающий	<p>1 <i>Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p>2 <i>Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p>3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</i></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на базовом уровне основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на продвинутом уровне основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в совершенстве основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания консультаций по фор-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>нестандартных ситуациях</i>	коллектива.	консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании трудового коллектива.	мированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.
ПК-33 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам; навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать сущность самоуправления и самостоятельного обучения и основы трансляции их своим коллегам, возможные причины личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать самостоятельное обучение и обучение персонала, предупреждать и обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками самоуправления и самостоятельного обучения; возможностями трансляции знаний, умений и навыков своим коллегам; навыками предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	История возникновения и развития науки о лидерстве	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2.1
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-23	
2	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2.1
				Тест	21-40	
				Семестровая работа	1-23	
3	Лидерство в малой группе	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2.1
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-23	
4	Лидерство в политике и организации	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2.1
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-23	
5	Проблемы формирования личности лидера	ОПК-7; ОПК-9; ПК-31; ПК-33	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2.1
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-23	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «История возникновения и развития науки о лидерстве»

1. Предмет и основное содержание дисциплины.
2. Разновидности лидерства.
3. Основные понятия лидерологии.

4. Зарождение психологии лидерства.
5. Психология лидерства в России.
6. Проблема лидерства в менеджменте.
7. Биологические основы лидерства.
8. Психогенетика лидерства.
9. Харизматическая концепция лидерства.
10. Деструктивное руководство.
11. Поведенческий подход к управлению
12. Партиципативный стиль руководства.

Тест по разделу (теме) 1 «История возникновения и развития науки о лидерстве»

1 Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

Варианты ответа:

1. Соотношение прибыли и затрат на управление
2. Техничко-экономические показатели
3. Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
4. Уровень заработной платы руководителя организации

2 Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

Варианты ответа:

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

3 На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

Варианты ответа:

1. Неформальное
2. Формальное
3. Деструктивное
4. Харизматическое

4 Атрибутом авторитарного стиля управления является...

Варианты ответа:

1. Децентрализация полномочий
2. Преобладание неформальных коммуникаций
3. Инициативность
4. Директивность

5 Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

Варианты ответа:

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

6 Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

Варианты ответа:

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

7 Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за

ошибки своих подчиненных?

Варианты ответа:

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;

8 Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

Варианты ответа:

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. «открытые» менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

Вопрос:

9 Варианты ответа:

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;
4. индивидуальная направленность;

10 Какие существуют типы лидеров?

Варианты ответа:

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

11 На чём основана власть специалиста?

Варианты ответа:

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12 Каково обязательное условие лидерства?

Варианты ответа:

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

13 Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

Варианты ответа:

1. авторитарный;
2. демократический;
3. силовой;
4. прагматический.

14 Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

Варианты ответа:

1. личная преданность;
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. неустойчивость в принятии решений;

4. гибкость.

15 Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

Варианты ответа:

1. делегирование полномочий;
2. подчинение коллектива;
3. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
4. умение решать организационные проблемы.

16 Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

Варианты ответа:

1. стратегическое мышление;
2. восприимчивость к инициативе других;
3. настойчивость;
4. умение маневрировать;
5. всё сказанное.

17 Чем характеризуется авторитарный режим управления?

Варианты ответа:

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

18 Чем характеризуется демократический режим управления?

Варианты ответа:

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

19 Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

Варианты ответа:

1. лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

20 Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

Варианты ответа:

1. авторитарные наклонности;
2. профессиональные достижения;
3. уровень образования;
4. самореализация;

21 На чем основываются административные методы управления?

Варианты ответа:

1. на штрафных санкциях.
2. на законодательных и нормативных актах;
3. на экономических интересах объектов управления;
4. на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

22 Каковы общие методы управления?

Варианты ответа:

1. воспроизводственные и маркетинговые;
2. законодательные и нормативные.

3. административные, экономические и социально-психологические;
4. сетевые и балансовые;

23 Что такое самоменеджмент?

Варианты ответа:

1. организация личной работы руководителя;
2. способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
3. самостоятельность в деятельности менеджера.
4. управление

24 На чем основываются социально-психологические методы управления?

Варианты ответа:

1. на воздействии на сознание и социальные условия.
2. на морально-психологическом климате;
3. на законодательных и нормативных актах;
4. на материальном интересе работников;

25 Какое утверждение правомерно для лидера?

Варианты ответа:

1. он организует работу;
2. он просто существует;
3. он ведет за собой;
4. он управляет.

26 Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

Варианты ответа:

1. авторитетным работником.
2. формальным лидером;
3. неформальным лидером;
4. лидером-новатором

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

1. Трактовка лидерства в зарубежной психологии.
2. Трактовка лидерства в отечественной психологии.
3. Сравнительная характеристика лидерства и менеджмента.
4. Сравнительная характеристика лидерства и руководства.
5. История психологии лидерства.
6. Психология лидерства в России.
7. Концепция управленческого лидерства.
8. Концепция организационного лидерства.
9. Политическое лидерство.
10. Лидерство в малой группе.
11. Конкурентный подход.
12. Коллекционный подход.
13. Типологический подход.
14. Интегративный подход.
15. Поведенческий подход.
16. Подход с позиции власти.
17. Вероятностный подход.
18. Харизматическое лидерство.
19. Трансакционное лидерство.
20. Трансформационное лидерство.
21. Атрибутивная теория лидерства.

22. Организационная деятельность.
23. Личность успешного лидера организации.
24. Личность деструктивного лидера организации.
25. Организационная одарённость.
26. Движущая сила и условия развития личности лидера организации.
27. Подходы к решению проблемы формирования личности лидера организации.
28. Принципы, лежащие в основе проектирования систем воспроизводства лидеров организации.
29. Психологическое консультирование талантливых лидеров организаций.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
6 семестр				
Практическое занятие №1 История возникновения и развития науки о лидерстве	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	0	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Лидерство в малой группе.	0	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Лидерство в политике и организации	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Проблемы формирования личности лидера	0	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
СР	0	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	0	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1 Актуальные проблемы теории и практики современной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э. Л. Боднар. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2012. - 114 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240309>. – Текст : электронный.

2 Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> – Текст : электронный.

3 Захарова, Т. И. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / Т. И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 344 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>. – Текст : электронный.

4 Коробко, В. И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Коробко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436722. – Текст : электронный.

5 Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / О. Жигилий [и др.] ; под ред. М. Савиной. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2016. - 279 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81814>. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

1 Болмэн, Ли Дж. Рефрейминг организации. Артистизм, выбор и лидерство [Текст] / Л. Болмэн, Д. Терренс ; [пер. с англ. В. ИONOVA]. - Москва : Альпина Паблишер, 2011. - 627 с.

2 Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство [Текст] : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 301 с.

3 Гоулман, Дэниел. Эмоциональный интеллект [Текст] : / Д. Гоулман ; [пер. с англ. А. Исаевой]. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 464 с.

4 Карпов, А. А. Психология менеджмента [Текст] : учеб. пособие / А. А. Карпов. - М. : Гардарики, 2000. - 584 с.

5 Келлер, Скотт Больше, чем эффективность. Как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке [Текст] : пер. с англ. / С. Келлер, К. Прайс. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 409 с.

6 Ким, С. А. Теория управления [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Ким. - Москва :

Дашков и К°, 2016. - 240 с. Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453271> – Текст : электронный.

7 Понуждаев, Э. А. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев ; М.Э. Понуждаева. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 661 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>. – Текст : электронный.

8 Психология лидерства [Текст] : хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. - Минск : Харвест, 2004. - 268 с.

9 Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2015. - 471 с.

8.3 Перечень методических указаний

1 Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной работы студентов очной (заочной) формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. В. Тинькова. - Электрон. текстовые дан. (590 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 31 с.

2 Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : методические рекомендации по выполнению курсовой работы для студентов очной (заочной) формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. В. Тинькова. - Электрон. текстовые дан. (439 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 41 с.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека ЮЗГУ <http://www.lib.swsu.ru/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://wwindow.edu.ru/library>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
4. Журнал «Справочник кадровика» <https://dlib.eastview.com/browse/publication/19107>
5. Журнал «Kadrovik.ru» <http://kadrovik.ru>
6. Журнал «Кадровое дело» www.kdelo.ru
7. Журнал «Кадровый менеджмент» www.km-magazine.ru
8. Журнал «Служба кадров и персонал» www.otiss.ru/slujba.html
9. Журнал «Для кадровика: нормативные акты» <http://sk.pro-personal.ru/applicationrs/nak.php>
10. Журнал «Все для кадровика: просто, практично, полезно» <http://vdk.pro-personal.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации

и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows ; Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

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

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер изме- нения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изме- нения и подпись лица, проводившего изме- нения
	изме- ненных	заме- ненных	аннулиро- ванных	новых			