Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Северо-Западный университет»[1]

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борзов Александр Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.08.2026 17:16:29
Уникальный программный ключ:
455c1bb9c883bfa2e44bcad3e1ef4a33800

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИДЕРСТВО» ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА НА 2026/2027 УЧЕБНЫЙ ГОД

ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА — «ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ - ОЧНО-ЗАОЧНАЯ
СРОК ОБУЧЕНИЯ – 5 лет
ГОД НАБОРА - 2026

Санкт-Петербург, 2026

1 Приказом ректора Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Западный университет» от 07.08.2026 № 21/1/26-О внесены изменения в обязательные компоненты основной образовательной программы высшего образования в части уточнения дат, устанавливающих периоды ее реализации для обучающихся 2026 года набора.
Изначально компоненты основной образовательной программы высшего образования для обучающихся 2026 года набора были утверждены приказом ректора Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Западный университет» от 13.04.2026 № 14/1/26-О.

Рабочая программа учебной дисциплины **ЛИДЕРСТВО**, обязательного компонента основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки **38.03.04 Государственное и муниципальное управление Направленность (профиль) программы бакалавриата – «Организация государственного и муниципального управления»** разработана с учётом рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы образовательной организации.

Образовательная деятельность в форме практической подготовки организована образовательной организацией при реализации учебной дисциплины **ЛИДЕРСТВО** (контактная работа педагогического работника с обучающимся при проведении практических/ лабораторных занятий (при наличии) по дисциплине), обязательного компонента основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки **38.03.04 Государственное и муниципальное управление Направленность (профиль) программы бакалавриата – «Организация государственного и муниципального управления»**, в условиях выполнения обучающимися определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей основной образовательной программы высшего образования.

1. Цели и задачи обучения по дисциплине

Цель изучения дисциплины.
Изучение теоретических основ лидерства и специфики применения теорий лидерства на предприятиях различных форм собственности и отраслевой принадлежности.
В области воспитания личности целью является формирование необходимых обучающемуся социальных и личностных качеств: гражданственности, толерантности, общей культуры, ответственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности, умения работать в команде, лидерских качеств.
Задачи:
- овладение обучающимися основными положениями методологии теорий лидерства и принятия на их основе оптимальных управленческих решений;
- овладение обучающимися навыками решения практических лидерских задач, применения теорий лидерства, являющихся основой для управления всех сторон деятельности предприятия.

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

Процесс изучения дисциплины «Лидерство» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования - программе бакалавриата - по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) программы «Организация государственного и муниципального управления» компетенций
УК-3 (УК-3.1; УК-3.2)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 **Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	***Знает:*** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; основные принципы командной работы. ***Умеет:*** выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели. ***Владеет***: навыком анализировать аспекты
	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, понимает свою роль в команде	***Знает:*** особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе. ***Умеет:*** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. ***Владеет:*** основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе; способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы; способностью

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.31 «Лидерство» реализуется в рамках элективных дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата в 6-м семестре у обучающихся в очно-заочной форме обучения.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на

самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Лидерство» составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	**44**	**44**
Лекции	18	18
Практические занятия	26	26
Самостоятельная работа*(всего час.):	**64**	**64**
Форма промежуточной аттестации	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость	**108**	**108**

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды.

Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций, семинарских и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На семинарах рассматриваются наиболее сложные для понимания теоретические вопросы. На практических занятиях формируются практические умения и навыки, закрепленные за дисциплиной. При организации практических занятий в форме практической подготовки, обучающиеся выполняют отдельные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью.

Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости (тестирование) в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Тематический план для очно-заочной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия		
1	Функция лидера в современном обществе	16	6	2	4		10	УК-3.1; УК-3.2;
2	История зарождения и развития психологии	16	6	2	4		10	УК-3.1; УК-3.2;
3	Личностные характеристики лидера	16	6	2	4		10	УК-3.1; УК-3.2;

4	Механизмы выдвижения в лидеры	20	8	4	4		12	УК-3.1; УК-3.2;
5	Понятие команды, типы команд	20	8	4	4		12	УК-3.1; УК-3.2;
6	Социально-психологическая структура команды	20	10	4	6		10	УК-3.1; УК-3.2;
	Зачет	+						
	Итого	**108**	**44**	**18**	**26**		**64**	

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Функция лидера в современном обществе (УК-3.1; УК-3.2)

Содержание лекционного занятия

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

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства (УК-3.1; УК-3.2)

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

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

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

Тема 3. Личностные характеристики лидера (УК-3.1; УК-3.2)

Содержание лекционного занятия

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

Содержание практического занятия

1. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
2. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
3. Лидерские качества бизнесмена.
4. Фундаментальные принципы этики лидера.
5. Психическая структура человека.
6. Концепции направленности и интенциональности.
7. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
8. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социальноэкономический, целевой, нравственный, культурологический.

9. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
10. Критерии эффективности эгомаркетинга.
11. Понятие креативности.
12. Личностные предпосылки креативности.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры (УК-3.1; УК-3.2)
Содержание лекционного занятия
Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).

Тема 5. Понятие команды, типы команд (УК-3.1; УК-3.2)
Содержание лекционного занятия
Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика- интуиция, мышлениечувствование, решение-восприятие.
Содержание практического занятия
1. Что такое команда. Какова типология
команды
2. Что такое операционные цели команды
3. Виды команды? Функциональные команды?
4. Перечислите типы мышления?
5. Перечислите основные характеристики типов личности

Тема 6. Социально-психологическая структура команды (УК-3.1; УК-3.2) *Содержание лекционного занятия*
Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессиональноквалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.
Содержание практического занятия
1. Что такое социальная группа, какова ее структура?
2. Перечислите основные характеристики
3. Что такое социальные группы и виды
4. Постройте и объясните схему ролевого поведения человека американского
психолога Олпорта
5. В чем особенность психологического климата коллектива

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Лидерство» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;

- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

№ п/п	**Вид учебно-методического обеспечения**
1.	Общие методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Лидерство»
2.	Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Лидерство»
3.	Контрольные задания (варианты).
4.	Тестовые задания.
5.	Вопросы к экзамену.

7.Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО «СЗУ».

7.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

На этапе текущего контроля успеваемости показателями оценивания уровня сформированности компетенции являются результаты тестирования и выполнение контрольных работ по темам.

Критерии оценки результатов тестирования и контрольных работ по дисциплине «Лидерство»

% верных решений (ответов)	**Шкала оценивания**
41-56	5 - «Отлично»
30-40	4 - «Хорошо»
12-29	3 - «Удовлетворительно»
0-12	2 - «Неудовлетворительно»

Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Лидерство» являются результаты обучения по дисциплине.

Показатели оценивания компетенций
УК-3.1
Знает: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; основные принципы командной работы. ***Умеет:*** выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели. ***Владеет***: навыком анализировать аспекты межличностных и групповых коммуникаций.
УК-3.2

Знает: особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.
Умеет: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.
Владеет: основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе; способностью реализовывать

свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы; способностью нести личную ответственность в командной работе.

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	**«пороговый»** Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического	**«продвинутый»** Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	**«высокий»** Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной
Оценка «не зачтено»	**Оценка «зачтено»**	**Оценка «зачтено»**	**Оценка «зачтено»**

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной.

«Зачтено» выставляется, если все компетенции сформированы на уровне не ниже порогового.

7.2 . Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций[1]

Комплект заданий для текущего контроля успеваемости

По решению кафедры и при наличии соответствующих материалов в базе Электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) текущий контроль успеваемости может проводиться посредством ЭИОС.

Задания для устных опросов (УК-3.1; УК-3.2)

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

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

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

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

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

Тема 3. Личностные характеристики лидера

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

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

[1]Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.

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

Тема 5. Понятие команды, типы команд

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

Тема 6. Социально-психологическая структура команды

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

Темы докладов (УК-3.1; УК-3.2)

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

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

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

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

Тема 3. Личностные характеристики лидера

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

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

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

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

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

Практическое задание 2: В Древней Греции на протяжении нескольких столетий большой популярностью при принятии важных управленческих решений, например, объявлении войны, выборе той или иной стратегии защиты или решении важной споры, обращались к дельфийскому оракулу. Впадая в экстаз, он

выкрикивал порой бессвязные слова, которые, как считалось, вкладывались в его уста богами и были наполнены выше значением. При храме Аполлона, где происходило действо, существовал совет старейшин, который интерпретировал откровенность оракула и затем объявлял всему населению города о решении и принятии решений на основании информации, полученной от оракула. Вопрос. Оцените с точки зрения современного лидера-бизнесмена этот необычный способ получения управленческой информации. Может ли что-нибудь из этой управленческой технологии быть использовано в современной практике управления?

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

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

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

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- Уволить несогласного лидера;
- Проигнорировать его мнение;
- Привлечь на свою сторону;
- Прочее (обосновать).

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

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

Практическое задание 7: Определение необходимости построения команды

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

Практическое задание 8:

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?
2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если: - вы - новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников; - вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали е руководителем.
3. Вам нужно создать сплоч нную команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Варианты тестовых заданий (УК-3.1; УК-3.2)

1. Существует три классических подхода в лидерству:

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

2. Что такое лидерство?

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

3. На чем концентрирует внимание лидерство?

А) Чтобы люди совершали правильные поступки;
Б) Чтобы люди правильно поступали;
В) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
Г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

4. Кого можно назвать лидером?

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

5. Основа действий лидера:

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

6. Лидер:

А) Да т импульс движению;
Б) Поддерживает движение;
В) Препятствует движению;
Г) Не влияет на движение.

7. Найди ошибочное утверждение:

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

8. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

А) Авторитарный;
Б) Демократический;
В) Либеральный;

Г) Смешанный.

9. Что является главным мотиватором идей лидера?
А) Цели руководства;
Б) Забота о подчиненных;
В) Собственные желания и потребности;
Г) Успешное завершение дела.

10. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?
А) Да, традиционная (лидер-начальник - лидер-подчиненный);
Б) Да, межклассовая;
В) Да, заданная системой ответственности;
Г) Нет.

11. Систематическое изучение лидерства началось в ... годы.
А) 1920 - 1940-е;
Б) 1930 - 1950-е;
В) 19 0 - 1970-е;
Г) 1980 - 2000-е.

12. Наиболее ранняя теория лидерства известна под названием «теория ...».
А) знаменитых событий;
Б) больших открытий;
В) великих людей;
Г) продуктивных идей.

13. Старейшей из теорий лидерства является теория:
А) Черт;
Б) авторитета;
В) навыков;
Г) границ.

14. Основоположником русской педагогической психологии и психологии лидерства является:
А) К.Д. Ушинский;
Б) А.П. Нечаев;
В) К.П. Каптерев;
Г) А.Ф. Лазурский.

15. Автор учения о высшей нервной деятельности лидера в коллективе:
А) И.П. Павлов;
Б) А.Р. Лурия;
В) И.М. Сеченов;
Г) М.Бехтерев.

16. Как называется психологическая система лидерства К. Левина (гештальтпсихолога):
А) индивидуальная психология;
Б) теория рекапитуляции психологического развития;
В) персонология;

Г) теория поля.

17. Перед вами известные политические лидеры. Кто из них использовал демократический стиль в управлении государством?
А) Наполеон Бонапарт;
Б) Иосиф Сталин;
В) Михаил Горбачев;
Г) Адольф Гитлер.

18. Кто из представителей гуманистической психологии лидерства ввел термин «самоактуализация»:
А) Г. Олпорт;
Б) К. Роджерс;
В) А. Маслоу;
Г) Р. Мэй.

19. В период методологического кризиса (10 - середина 30-х годов) .. века возникли новые психологические направления лидерства, это:
А) естественнонаучное направление, эмпирическая психология;
Б) психофизика, психометрия;
В) генетическая психология, концепция психического развития, межкультурные исследования, гуманистическая психология, когнитивная психология;
Г) бихевиоризм, психоанализ, гештальтпсихология.

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

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, формируемых в результате освоения дисциплины УК-3.1; УК-3.2;

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

профессиовальноквалификационные характеристики и половозрастной состав.

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

47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

Задания к зачету УК-3.1; УК-3.2;

Задание 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.
Качество их работы резко ухудшается.
Вы:

A. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.
B. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.
C. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы. D. Намеренно не вмешаетесь.

Задание 2.

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

A. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.
B. Не предпринимаете ничего определенного.
C. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей Причастности и важности решаемых задач.
D. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Задание 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему.
Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы:

A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.
B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы .
C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.
D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Задание 4.

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

A. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.
B. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.
C. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
D. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен удете Руководить сами.

Задание 5.

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

A. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,

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

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

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

Основная литература:

1. Командная работа и лидерство : учебное пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. В. Гурова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2024. — 210 с. — ISBN 978-5-466-05013-4. — URL: https://book.ru/book/952462 (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.
2. Бирман, Л. А., Лидерство : учебник / Л. А. Бирман. — Москва : КноРус, 2022. — 197 с. — ISBN 978-5-406-09139-5. — URL: https://book.ru/book/942460 (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Зотов, В. В., Лидерство и командообразование : учебное пособие / В. В. Зотов, А. Д. Петросян. — Москва : Русайнс, 2024. — 124 с. — ISBN 978-5-466-04129-3. — URL: https://book.ru/book/951444 (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.
2. Практикум. Командная работа и лидерство : учебно-методическое пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. С. Илларионова [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Ашурбекова. — Москва : Русайнс, 2023. — 1 4 с. — ISBN 978-5-466-03407-3. — URL: https://book.ru/book/950282 (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.
3. Новикова, И. В., Стратегическое лидерство : учебник / И. В. Новикова. — Москва : КноРус, 2024. — 220 с. — ISBN 978-5-406-12446-8. — URL: https://book.ru/book/951552 (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.

Периодические издания:

1. Business Excellence / гл. ред. Н. Б. Кий ; учред. и изд. РИА «Стандарты и качество» ; учред. Н. Томпсон. - Москва : РИА «Стандарты и качество», 2013 - 2024. - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700263. - ISSN 1813-9485. - Текст : электронный.
2. Высшее образование в России / гл. ред. М. Б. Сапунов; учред. Ассоциация технических университетов, Московский политехнический университет. - Москва: Московский политехнический университет, 2020. - № 2. - 174 с.: схем., табл., ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=595823 - ISSN 0869-3617 (Print). - ISSN 2072-0459 (Online). - Текст: электронный.
3. Фундаментальные науки и современность : международный научный журнал / гл. ред. А. С. Бажин ; учред. А. С. Бажин. - Владивосток : Эксперт-Наука, 2018 - 2021. : схем., табл., ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=685650 . - ISSN 2519-9978. - Текст : электронный.
4. Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления / гл. ред. В. В. Глинский ; учред. Новосибирский государственный университет экономики и управления. - Новосибирск : СО РАН, 2021. - № 3. - 194 с. : схем., ил., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685502. - ISSN 2073-6495. - Текст : электронный.
5. Наука. Общество. Государство ISSN: 2307-9 2 / ББК: 9 / Пенза: Пензенский государственный университет, 2013 - 2021 / Учредитель: Пензенский государственный университет Главный редактор: Гошуляк В.В. https://biblioclub.ru/index.php?page=journal red&jid=685760
6. Вопросы инновационной экономики : научно-практический журнал / гл. ред. А. В. Зайцев. - Москва : Креативная экономика, 201 - 2018 - : схем., табл., ил. - Режим доступа: по подписке. - URL https://biblioclub.ru/mdex.php?page=joumal red&jid=561727 . - ISSN 22220372. - Текст : электронный.
7. Лидерство и менеджмент : научно-практический журнал / изд. ООО Издательство

«Креативная экономика» ; гл. ред. В. А. Спивак. - Москва : Креативная экономика, 2014 - 2018. - Том , № 1. - 9 с. : схем., табл., ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/mdex.php?page=joumal red&jid=561503 . - ISSN 2410-1664. - Текст : электронный.

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

а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

1. http://www.edu.ru- Федеральный портал «Российское образование»;
2. http://www.//window.edu.ru - Федеральный портал «Единое окно доступа к информационным ресурсам»;
3. http://pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации;
4. https://elibrary.ru/defaultx.asp - научная электронная библиотека
5. https://cyberleninka.ru/ - научная электронная библиотека
6. Горфинкель В.Я. и др. Социальная ответственность менеджмента [Электронный ресурс]: учеб.пособие— электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 287 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16439. ЭБС IPRbooks»..
7. Подборка статей по теме «Лидерство» на сайте «Научно-методический журнал КОНТЦЕПТ» / режим доступа:https://e-koncept.ru/2016/56712.htm

8. Публикации по теме «Лидерство» на портале «Молодой ученый» / режим доступа: https://moluch.ru/archive/122/33639/

б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):

№ п/п	Дисциплина	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	Лидерство	www.book.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	Лидерство	www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

https://uisrussia.msu.ru/	Университетская информационная система РОССИЯ
http://www.gks.ru/	Федеральная служба государственной статистики
http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/	портал Электронная библиотека: диссертации
http://www.hr-life.ru	HR-Life.ru - специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей
https://www.cfin.ru/rubricator.shtml	База данных «Библиотека управления» менеджмент
https://rosmintrud.ru/opendata	База открытых данных и Минтруда
https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform	База данных «Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда»
http://ecsocman.hse.ru	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»
https://www.csr.ru/issledovaniya/	База данных исследований Центра стратегических разработок
http://ibcm.biz	База данных «Библиотека подходов к управлению изменениями» портала Управление изменениями - проект Василия Демьяненко -

10.Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

10.1.Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Лидерство»

Успешное овладение содержанием дисциплины «Лидерство» предполагает выполнение обучаемыми ряда рекомендаций.

Необходимо ориентироваться на приобретение общекультурных, общепрофессиональных компетенций, определенных Федеральным государственным стандартом высшего профессионального образования.

Следует внимательно изучить материалы, характеризующие дисциплину и определяющие целевую установку, а также рабочую программу дисциплины, изложенные в данном методическом комплексе. Это позволит четко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем; во-вторых, глубину их постижения.

Следует ясно представлять цель освоения учебной дисциплины. Также необходимо уметь слушать и конспектировать лекции, на которых приводятся новейшие данные науки; систематически посещать семинарские и практические занятия; отчитываться перед преподавателем за пропущенные занятия.

Необходимо готовиться и активно участвовать в интерактивных занятиях, требующих активной устной коммуникации, оцениваемой преподавателем.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий с целью формирования профессиональных навыков обучающихся. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

Основными видами учебной работы являются лекции, практические занятия, групповое обсуждение области применения полученных знаний в контексте специфических задач, решаемых преподавателем и обучающимися. Кроме того, важно пользоваться индивидуальными консультациями, которые осуществляет преподаватель непосредственно в процессе решения учебных задач, а также посредством электронной информационной образовательной среды ВУЗа.

В ходе **лекционных занятий** обучающимся рекомендуется:

- конспектировать учебный материал, обращая внимание на определения, раскрывающие содержание тех или иных явлений, выводы;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к **практическим занятиям** необходимо:

- ознакомиться с содержанием конспекта лекций, разделами учебников и учебных пособий, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях;
- на полях конспектов лекций делать пометки, дополняющие материал лекции, вносить добавления из литературы, рекомендованной преподавателем.

Кроме того, нужно быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении, и выполнению разноуровневых заданий различного характера.

Активное использование методов проектной работы, групповых дискуссий, просмотра и анализа учебных фильмов предполагает активное речевое участие, что требует включения мыслительной деятельности и выработки в себе навыков самостоятельной работы, критического анализа и навыков публичного выступления, участия в дискуссии с обоснованием своей позиции. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Можно обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. Очень важно активно участвовать в дискуссии по обсуждаемым проблемам и при необходимости обращаться за консультацией к преподавателю.

Для успешного обучения необходимо иметь подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. Список основной литературы и источников предлагается в рабочей программе.

При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

б) основная литература - учебники, учебные и учебно-методические пособия;

в) дополнительная литература - монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах;

г) справочная литература - энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат информатики и информационных технологий;

В ходе практических занятий приобретаются навыки, необходимые для служебной деятельности экономиста. При этом используются средства современных информационных технологий для работы на персональном компьютере и в компьютерных сетях. Необходимо соблюдать правила техники безопасности и защиты информации.

10.2. Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Лидерство»

Освоение содержания дисциплины предполагает самостоятельную работу по изучению определенных вопросов внутри каждой темы. Данные вопросы обозначены знаком (*). Для успешного самостоятельного освоения обозначенных вопросов необходимо опираться на основную и дополнительную литературу, указанную в п. 8.

Самостоятельная работа предполагает подготовку конспекта указанной преподавателем литературы. Конспект оформляется по определенной форме.

Рассматриваемая тема/проблема	Конспективный текст по теме/проблеме	страница(ы)	Вопросы к тексту по рассматриваемой теме/проблеме

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на семинарском занятии или для выполнения какого-либо задания в ходе практикума.

Подобного рода работа также может предполагать подготовку реферата, доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Консультации преподаватель проводит как в очной форме, так и в сетевом режиме, используя сеть Internet.

Методические рекомендации
по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме: самостоятельная работа обучающимся над вопросами *практического задания* кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме с обучающимися другой учебной группы,
- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного

занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедре и утвержденный деканом.

11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «История России» применяются **следующие информационные технологии:**

1. аудио-, видео-, иные демонстрационные средства (в том числе видеолекции и презентации)
2. доступ в режиме on-line в Электронные библиотечные системы
3. доступ обучающимся в электронную информационно-образовательную среду.

Программное обеспечение:

1. Ежегодно обновляемое лицензионное ПО

Microsoft Windows 10 Pro.
Microsoft Office 2019 Professional Plus.
Kaspersky Endpoint Security

2. Свободно распространяемое ПО

7-Zip, Adobe Acrobat Reader, Mozilla FireFox, Google Chrome, PDF24, Agent Kaspersky, Classic Shell, Adobe Acrobat, MultiPresenter, OneDrive, KLite Codec, OBS Studio, BANDICAM

Информационно-справочные системы:
Информационно-правовое обеспечение «Г арант» - www.garant.ru.

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

Аудиторный фонд, необходимый для осуществления образовательного процесса по дисциплине представляет собой учебные аудитории для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Аудитории, оснащенные стационарным мультимедийным/переносным мультимедийным оборудованием, оснащены широкополосным доступом в сеть интернет.

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий и используемого	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается

учебная аудитория № 301 **Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования** (*включая, специализированную мебель и технические средства обучения*): письменные столы обучающихся; стулья обучающихся; письменный стол педагогического работника; стул педагогического работника; **технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории, в том числе демонстрационное оборудование:** магнитно-маркерная доска; мультимедийный проектор; экран; **компьютерная техника:** ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационнообразовательной среде организации	191015, г. Санкт-Петербург, ул. Кавалергардская, д.7, лит. А
учебная аудитория № 309 **Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования** (*включая, специализированную мебель и технические средства обучения*): письменные столы обучающихся; стулья обучающихся письменный стол педагогического работника; стул педагогического работника; **технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории, в том числе демонстрационное оборудование:** магнитно-маркерная доска; мультимедийный проектор; экран; **компьютерная техника:** ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной	191015, г. Санкт-Петербург, ул. Кавалергардская, д.7, лит. А

13.Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При необходимости образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потер данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;
- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участник дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступление с докладами и защитой выполненных работ, проведение тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимый в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимый в устной форме - не более чем на 20 мин.,
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 1 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № ____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № ____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № ____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № ____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)