

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

**РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО**

Рабочая программа дисциплины

Направление

**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника  
бакалавр

Форма обучения

**Очная, очно-заочная, заочная**

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2018

## РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

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

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№1 от 30.08.2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

### **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

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

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

### **9. Методические материалы**

9.1. Планы семинарских занятий

## **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель дисциплины:

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

### Задачи дисциплины:

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

### 1.2. *Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине.*

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций**:

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

ПК-31-способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**знать:**

- современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-29)
- закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе (ПК-31)

**уметь:**

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

**владеть:**

- навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)
- навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-31).

### **1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

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

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

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

## 2. Структура дисциплины

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 28 часов, самостоятельная работа - 44 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	3	4	4		12	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	3	4	4		12	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	3	4	4		12	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	3		4		8	Участие в дискуссии
	Зачет	3					Итоговая контрольная работа
Итого			12	16		44	

## Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 16 часов, самостоятельная работа - 56 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	5	2	2		16	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	5	2	2		12	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	5	2	2		12	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5	2	2		16	Участие в дискуссии
	Зачет	5					Итоговая контрольная работа
<b>Итого</b>			<b>8</b>	<b>8</b>		<b>56</b>	

## Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 8 часов, самостоятельная работа - 64 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточн ой аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	4	2			20	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	4	2	2		20	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	4		1		10	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5		1		14	Участие в дискуссии
	Зачет	5					Итоговая контрольная работа
Итого			4	4		64	



### **3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Тема 1. Организационное лидерство как область научного и прикладного знания**

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

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

#### **Тема 3. Личностный подход к руководству**

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

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

#### **Тема 4. Поведенческий и вероятностный подход к руководству**

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

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

К истории вопроса: предпосылки возникновения вероятностного подхода в исследовании руководства. Основные вероятностные модели, их содержательные и структурные характеристики. Эмпирическое воплощение «вероятностной идеи»

в исследованиях руководства. Организационный и культурный контекст вероятностного подхода к руководству. Практическая реализация идей вероятностного подхода к руководству.

## **Тема 6. Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства.**

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

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

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

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

#### 4. Образовательные технологии.

**Образовательные технологии**, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Проблемная лекция Дискуссия Консультирование
2.	Личностный подход к организационному лидерству	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Проблемная лекция Дискуссия на семинаре Консультирование
3.	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия на семинаре Консультирование
4.	Транзакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	Лекция 4  Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия на семинаре Консультирование

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

**Текущий контроль** осуществляется в процессе изучения дисциплины в форме опроса на семинарских занятиях и участия в дискуссиях на семинаре. Максимальная оценка – 60 баллов, участие в каждом семинарском занятии оценивается максимум в 15 баллов.

**Промежуточная аттестация** реализуется в форме итоговой контрольной работы, включающей теоретические и практические вопросы. Максимальная оценка – 40 баллов.

В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают экзаменационную оценку по курсу. Максимальная оценка – 100 баллов. Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу Европейской системы переноса и накопления (ECTS) кредитов в соответствии с таблицей:

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

#### **Текущий контроль**

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

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично,

- аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. –15 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 12 баллов.
  - Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 9 баллов.
  - Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 6 баллов.
  - Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 3 балла.

### *Промежуточная аттестация*

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

## 5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

#### *Вопросы для обсуждения (ПК-29)*

1. Соотношение понятий лидерства и руководства
2. История изучения лидерства в отечественной и зарубежной психологии
3. Методология и методы исследования лидерства в психологических и организационных науках
4. Лидерство как фактор деятельности современной организации.
5. Критерии эффективности руководства.
6. Биографические характеристики эффективного руководителя.
7. Способности руководителя. Личностные черты и мотивация эффективного руководителя

8. Единицы измерения поведения руководителя.
9. Понятие стиля руководства. Одномерные и двухмерные стилевые модели.
10. Многомерно-функциональный подход к стилю руководства.
11. Ситуация как фактор выбора стиля руководства.
12. Модель вероятностной эффективности руководства Ф.Фидлера
13. Заменители и нейтрализаторы руководства

### **Критерии оценки участия в дискуссии**

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

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

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 12 баллов.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 9 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 6 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 3 балла.

### **Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Вопросы для контрольной работы**

**(ПК-31)**

1. Специфика трактовки лидерства и руководства в англоязычной литературе
2. Специфика трактовки лидерства и руководства в отечественной литературе
3. Лидерство как структурный феномен
4. Феномен ролевой дифференциации лидерства
5. Понятие механизма лидерства
6. Механизмы выдвижения в позицию лидера
7. Способности руководителя
8. Черты личности и менеджерские характеристики руководителя



9. Культурный контекст руководства
10. Содержание менеджерского поведения
11. Понятие стиля руководства
12. Подходы к исследованию стиля руководства
13. Руководство и лидерство: соотносительный анализ
14. Динамика руководства
15. Вероятностный подход к исследованию руководства
16. Основные вероятностные модели руководства
17. Транзакционистская парадигма в исследовании руководства
18. Когнитивные модели руководства
19. Транзакционистская парадигма и социальная практика
20. Трансформационная парадигма в исследовании руководства
21. Харизматический подход к исследованию руководства
22. Преобразующий подход к исследованию руководства
23. Трансформационная парадигма и социальная практика
24. Руководитель и команда в организационном контексте

## **6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Литература**

#### **Обязательная:**

1. Ильин В.А. Психология лидерства. М.: Юрайт, 2015. <https://urait.ru/bcode/399989>
2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - ISBN 978-5-9270-0215-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1059520>

#### **Дополнительная:**

3. Селезнева Е.В. Лидерство. М.: Юрайт, 2014. <https://urait.ru/bcode/432099>
4. Спивак В.А. Лидерство. М.: Юрайт, 2014. <https://urait.ru/bcode/389994>
5. Коттер, Д. П. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 254 с.: ISBN 978-5-9614-5175-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914152>

### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

Психология и бизнес// <http://www.psycho.ru>

Организационная психология (электронный журнал)//

<http://orgpsyjournal.hse.ru/>

HR-Portal//<http://www.hr-portal.ru/>

Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология,

Менеджмент//<http://ecsocman.hse.ru/>

Библиотека Социологии, Психологии и Управления//<http://soc.lib.ru/>

Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>

Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>

Портал психологических изданий: <http://psyjournals.ru>

### Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор.

### Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

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

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

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

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

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

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

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

#### **Тематические разделы**

#### **Семинар 1. Организационное лидерство как область научного и прикладного знания**

#### **Вопросы для обсуждения:**

11. Соотношение понятий лидерства и руководства

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

### ***Семинар 2. Личностный подход к организационному лидерству***

#### **Вопросы для обсуждения:**

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

### ***Семинар 3. Поведенческий и вероятностный подход к руководству***

#### **Вопросы для обсуждения:**

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

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

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Руководство как транзакционистский феномен
2. Современные модели обмена в контексте транзакционистской парадигмы
3. Социально-когнитивные модели в контексте транзакционистской парадигмы
4. Сущность сдвига исследовательских парадигм в подходе к

руководству

5. Харизматические модели руководства
6. Трансформационный подход к руководству
7. Соотношение харизматического и трансформационного лидерства
8. Проблемы формирования и утраты харизмы.



## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой социальной психологии.

### **Цель дисциплины:**

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

### **Задачи дисциплины:**

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

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций**:

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

ПК-31-способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **знать:**

- современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-29)
- закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе (ПК-31)

### **уметь:**

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)

### **владеть:**

- навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные

технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)

- навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-31).

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

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1	20.06.2019	15
2	Приложение № 2	31.08.2020	1

## Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения (год набора 2019)

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 16 часов, самостоятельная работа - 56 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	6	2	2		10	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	6	2	2		12	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	6	2	2		12	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	6	2	2		10	Участие в дискуссии
	Зачет	6				12	Итоговая контрольная работа
<b>Итого</b>			<b>8</b>	<b>8</b>		<b>56</b>	

## Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 8 часов, самостоятельная работа - 64 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	4	2			16	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	4	2			16	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	5		2		16	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5		2		16	Участие в дискуссии
	Зачет	5					Итоговая контрольная работа
Итого			4	4		64	

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)**

**1. Перечень ПО**

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

**2. Перечень БД и ИСС**

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

**1. Структура дисциплины (к п. 2 РПД на 2020 )****Структура дисциплины для очной формы обучения (2020 год)**

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 28 часов, самостоятельная работа - 48 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	3	4	4		16	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	3	4	4		12	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	3	4	4		12	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	3		4		12	Участие в дискуссии
	Зачет	3		2		8	Итоговая контрольная работа
<b>Итого</b>			<b>12</b>	<b>16</b>		<b>48</b>	

## Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 16 часов, самостоятельная работа - 60 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	5	2	2		10	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	5	2	2		16	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	5	2	1		12	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5	2	1		10	Участие в дискуссии
	Зачет	5		2		12	Итоговая контрольная работа
<b>Итого</b>			<b>8</b>	<b>8</b>		<b>60</b>	



## Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 8 часов, самостоятельная работа - 68 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	4	2			16	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	4	2			16	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	4		1		16	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5		1		14	Участие в дискуссии
	Зачет	5		2		6	Итоговая контрольная работа
Итого			4	4		68	

### 2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

– консультации с использованием телекоммуникационных средств.

### 3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное