

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(РГГУ)**

**ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО**

**Психологический факультет**

**Кафедра социальной психологии**

**ФТД.В.ДВ.01.01 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО  
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»**

**Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности  
Уровень квалификации выпускника: специалист**

**Форма обучения**

**очная, очно-заочная**

**РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов**

**Москва 2020**

Организационное лидерство

Рабочая программа дисциплины

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

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социальной психологии

№6 от 03.06.18

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

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 (материалы) 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 практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

## **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

**Цель дисциплины:** сформировать представления о современных концепциях организационного лидерства.

**Задачи дисциплины:**

- изучение основных подходов к пониманию лидерства в социальной психологии и организационных науках;
- формирование представлений о многопараметрическом и многоуровневом характере организационного лидерства;
- овладение технологиями анализа и развития лидерства в организации;
- формирование умений использовать знания об организационном лидерстве для решения организационно-психологических задач.

### 1.2 Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (знания, умения владения).

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-27	способностью принимать оптимальные управленческие решения	<i>Знать:</i> психологические теории лидерства и руководства <i>Уметь:</i> соотносить характер организационного лидерства и эффективность деятельности организаций; <i>Владеть:</i> методами психологического изучения лидерства и руководства в организации
		<i>Знать:</i> критерии эффективности организационного лидерства <i>Уметь:</i> анализировать особенности стиля руководства с учетом организационного контекста <i>Владеть:</i> навыками анализа лидерства как фактора организационных изменений
		<i>Знать:</i> личностные и ситуационные факторы реализации организационного лидерства.  <i>Уметь:</i> формулировать рекомендации по развитию организационного лидерства.  <i>Владеть:</i> технологиями развития лидера и лидерства в организации

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть дисциплин учебного плана. Дисциплина реализуется кафедрой социальной психологии Института психологии им. Л.С. Выготского.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Общая психология, Социальная психология, Введение в профессиональную деятельность.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психология кадрового менеджмента, Психологическое обеспечение служебной деятельности.

## 2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

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

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

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

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

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

### **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. Информационные и 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.

#### **Образовательные технологии**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы</b>	<b>Виды учебной работы</b>	<b>Образовательные технологии</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
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	Семинар 2 Самостоятельная работа	Дискуссия на семинаре Консультирование
3.	Поведенческий и вероятностный подход к организационному	Семинар 3 Самостоятельная работа	Дискуссия на семинаре Консультирование



	лидерству		
4.	Транзакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	Лекция 2  Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия на семинаре Консультирование

## 5. 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания, используема при реализации дисциплины

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - опрос, участие в дискуссии - тестирование	5 баллов 5 баллов	45 баллов 15 баллов
Промежуточная аттестация в форме зачёта		40 баллов
<b>Итого за семестр зачёт</b>		100 баллов

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

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

### 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет»

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

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

### 5.3 Оценочные средства

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

##### ***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 (экзамен)***

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).

### **Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков Контрольные вопросы к экзамену**

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

### **Примерные вопросы к контрольной работе**

1. Насколько значительны различия между лидерством и руководством в функциональном плане?
2. На чем следует основываться в первую очередь, оценивая эффективность работы руководителя?
3. В организациях какого типа чаще всего можно встретить соучаствующий стиль управления?
4. Как связан стиль руководства с эффективностью управленческой деятельности?
5. Каков основной смысл использования руководителем метода делегирования полномочий?
6. Какой стиль управления наиболее продуктивен для развития обратной связи?
7. В какой системе управления принятие решений имеет своей основой выработку консенсуса?
8. Каков основной психологический смысл функции контроля в работе руководителя в эффективных организациях?
9. Какая модель руководства в наибольшей степени отражает динамику современной жизни?

10. Как связан интеллект руководителя с управленческой эффективностью деятельности?
11. Каким образом руководитель более всего воспитывает подчиненных?
12. Какие лидерские роли принято относить к числу основных?
13. Каков психологический смысл развитых социально-перцептивных характеристик руководителя?

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

### **Литература**

#### **Обязательная:**

1. *Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450195>
2. *Дорофеева, Л. И.* Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451807>
3. *Мкртычян, Г. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>

#### **Дополнительная:**

1. Бендас Т.В. Психология лидерства. СПб: Питер, 2009.
2. Ильин В.А. Психология лидерства. М.: Юрайт, 2015.
3. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М.: Статут, 2007.
4. Селезнева Е.В. Лидерство. М.: Юрайт, 2014.
5. Спивак В.А. Лидерство. М.: Юрайт, 2014.
6. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство. Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск: Изд-во Поморского международного педагогического университета, 1996.
7. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 3-е изд. М.: Дело, 1998.
8. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001.
9. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Харьков: Гуманитарный центр, 2012.

10. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. М.: Питер, 2003. С.19 -37, 56 – 78, 93 – 110, 143 – 195.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
- <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
- <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
- <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
- <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии – •
- <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
- Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znaniy.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

6. **Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)**

№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

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

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

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

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:**

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.

##### **Литература**

##### **Дополнительная**

*Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М.: Статут, 2007. С. 9 – 29.

*Бендас Т.В.* Психология лидерства. СПб: Питер, 2009. С. 50 – 106, 108-120.

*Селезнева Е.В.* Лидерство. М.: Юрайт, 2014. С. 9 – 46.

1. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Харьков: Гуманитарный центр, 2012. С. 342-363.

2. *Шеклтон В.* Психология лидерства в бизнесе. М.: Питер, 2003. С.19 -37.
3. *Кудряшова Е.В.* Лидер и лидерство. Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск: Изд-во Поморского международного педагогического университета, 1996.

## **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.

### **Литература**

#### **Дополнительная:**

*Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М.: Статут, 2007. С. 171 – 238.

*Селезнева Е.В.* Лидерство. М.: Юрайт, 2014. С. 172-186.

*Спивак В.А.* Лидерство. М.: Юрайт, 2014. С. 101 – 138.

*Бендас Т.В.* Психология лидерства. СПб: Питер, 2009. С. 142 – 210.

Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Харьков: Гуманитарный центр, 2012. С. 63 - 87.

*Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 248 – 251.

## **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

### **Литература**

#### **Дополнительная**

*Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М.: Статут, 2007. С. 238 - 307.

*Селезнева Е.В.* Лидерство. М.: Юрайт, 2014. С. 187 -192.

*Ильин В.А.* Психология лидерства. М.: Юрайт, 2015. С. 80 -91.

*Шеклтон В.* Психология лидерства в бизнесе. М.: Питер, 2003. С. 56 – 78, 93 – 110.

*Кудряшова Е.В.* Лидер и лидерство. Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск: Изд-во Поморского международного педагогического университета, 1996.

***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.

**Литература**

**Дополнительная:**

*Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М.: Статут, 2007. С. 357 - 456.

*Ильин В.А.* Психология лидерства. М.: Юрайт, 2015. С. 95 -98.

*Шеклтон В.* Психология лидерства в бизнесе. М.: Питер, 2003. С. 143 – 195.

*Бендас Т.В.* Психология лидерства. 2009. С. 127 – 137.

*Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 259 – 275.

Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Харьков:  
Гуманитарный центр, 2012. С. 38 – 62.

## 9.2 Методические рекомендации

<i>Вид работы</i>	<i>Содержание (перечень вопросов)</i>	<i>Трудоемкость самостоятельной работы (в часах)</i>	<i>Рекомендации</i>
<b>ТЕМА 1. Организационное лидерство как область знания</b>			
<i>Подготовка к семинару №1</i>	История развития лидерологии	14	См. описание семинара №1 в плане семинарских занятий
Итого по разделу		14	
<b>ТЕМА 2. Личностный подход к организационному лидерству</b>			
<i>Подготовка к семинару №2</i>	Эмоциональный интеллект руководителя Гендер как фактор эффективности руководства	14	См. описание семинара №2 в плане семинарских занятий
Итого по разделу		14	
<b>ТЕМА 3. Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству</b>			
<i>Подготовка к семинару №3</i>	Понятие авторитарного, демократического, либерального стиля руководства. Управленческая решетка Блейка и Моутон Ситуация как фактор стиля руководства Концепция заместителей руководства	14	См. описание семинара №3 в плане семинарских занятий
Итого по разделу		14	
<b>ТЕМА 4. Транзакционистская и трансформационная парадигма в изучении организационного лидерства</b>			
<i>Подготовка к семинару 4</i>	Понятие харизмы. Условия формирования харизмы. Измерения трансформационного руководства.	16	См. описание семинара №4 в плане семинарских занятий
Итого по разделу		16	
<i>Итого по дисциплине</i>		66	

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на психологическом факультете кафедрой социальной психологии.

**Цель дисциплины:** сформировать представления о современных концепциях организационного лидерства.

**Задачи дисциплины:**

- изучение основных подходов к пониманию лидерства в социальной психологии и организационных науках;
- формирование представлений о многопараметрическом и многоуровневом характере организационного лидерства;
- овладение технологиями анализа и развития лидерства в организации;
- формирование умений использовать знания об организационном лидерстве для решения организационно-психологических задач.

Дисциплина «Организационное лидерство» направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-27 способностью принимать оптимальные управленческие решения

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен:**

*Знать:*

психологические теории лидерства и руководства;  
критерии эффективности организационного лидерства;  
личностные и ситуационные факторы реализации организационного лидерства.

*Уметь:*

соотносить характер организационного лидерства и эффективность деятельности организаций;

анализировать особенности стиля руководства с учетом организационного контекста  
формулировать рекомендации по развитию организационного лидерства.

*Владеть:*

методами психологического изучения лидерства и руководства в организации;  
навыками анализа лидерства как фактора организационных изменений;  
технологиями развития лидера и лидерства в организации.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

<b>№</b>	<b>Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения</b>	<b>Дата</b>	<b>№ протокола</b>
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2019 г.) 1. Перечень ПО**

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

9. **2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

№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
---	--

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.) 1. Перечень ПО**

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

10. **2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

№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
---	--