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 2017

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

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

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 12 от 15.06.2017

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-28 - знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

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.

ПК - 38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации (ПК-28)

уметь:

- 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 (ПК-31)

владеть:

- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28)

- 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-29)

- навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК – национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

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», «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) Лек	Сем	Практ	Сам	Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
1	Организационное лидерство как область научного и прикладного знания	5	4	4		10	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	5	4	4		8	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	5	4	4		10	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	5		2		8	Участие в дискуссии
	Зачет	5		2		8	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 20 часов, самостоятельная работа - 52 час.

№ 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	2		10	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	4	4	2		12	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	4	2	2		10	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	4	2	2		10	Участие в дискуссии
	Зачет	4		2		10	Итоговая контрольная работа
	Итого		10	10		52	

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	6	1			6	опрос
2	Личностный подход к организационному лидерству	6	1			8	Участие в дискуссии
3	Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству	6	1	1		8	Участие в дискуссии
4	Трансакционистская и трансформационная парадигма в исследовании лидерства	6	1	1		8	Участие в дискуссии
	Зачет	7		2		34	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 подход в исследовании руководства. Основные вероятностные модели, их содержательные и структурные характеристики. Эмпирическое воплощение «вероятностной идеи»

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

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:

<table>
<tr><th>100-балльная шкала</th><th colspan="2">Традиционная шкала</th><th>Шкала ECTS</th></tr>
<tr><td>95 – 100</td><td rowspan="2">отлично</td><td rowspan="5">зачтено</td><td>A</td></tr>
<tr><td>83 – 94</td><td>B</td></tr>
<tr><td>68 – 82</td><td>хорошо</td><td>C</td></tr>
<tr><td>56 – 67</td><td rowspan="2">удовлетворительно</td><td>D</td></tr>
<tr><td>50 – 55</td><td>E</td></tr>
<tr><td>20 – 49</td><td rowspan="2">неудовлетворительно</td><td rowspan="2">не зачтено</td><td>FX</td></tr>
<tr><td>0 – 19</td><td>F</td></tr>
</table>

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 (зачет)

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/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	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. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	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

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости по дисциплине

Вопросы для обсуждения

(ПК-28)

Корпоративные коммуникационные каналы: классификация, общая характеристика

Средства передачи информации: классификация, общая характеристика

Коммуникационные каналы в руководстве

(ПК-29)

Критерии эффективности руководства.

Биографические характеристики эффективного руководителя.

Способности руководителя. Личностные черты и мотивация эффективного руководителя

(ПК-31)

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

(ПК-38)

Взаимодействие по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков",
Взаимодействие по кадровым вопросам с "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")",
Взаимодействие по кадровым вопросам с Ассоциацией организаций управленческого образования.

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-28

1. Корпоративные коммуникационные каналы: классификация, общая характеристика
2. Средства передачи информации: классификация, общая характеристика
3. Коммуникационные каналы в руководстве

ПК-29

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

12. Культурный контекст руководства
13. Содержание менеджерского поведения

ПК-31

14. Понятие стиля руководства
15. Подходы к исследованию стиля руководства
16. Руководство и лидерство: соотносительный анализ
17. Динамика руководства
18. Вероятностный подход к исследованию руководства
19. Основные вероятностные модели руководства
20. Транзакционистская парадигма в исследовании руководства
21. Когнитивные модели руководства
22. Транзакционистская парадигма и социальная практика
23. Трансформационная парадигма в исследовании руководства
24. Харизматический подход к исследованию руководства
25. Преобразующий подход к исследованию руководства
26. Трансформационная парадигма и социальная практика
27. Руководитель и команда в организационном контексте

(ПК-38)

28. Взаимодействие по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков",
29. Взаимодействие по кадровым вопросам с "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")",
30. Взаимодействие по кадровым вопросам с Ассоциацией организаций управленческого образования.

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 Пабл., 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
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс Гарант

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины ***необходимо***:

– Для лекций демонстрационное оборудование (проектор), подключённое к персональному компьютеру, которое обеспечит
  – проведение лекций на основе презентации по теме;
  – возможность демонстрации интернет-ресурсов;
– Для практических занятий – компьютерный класс с доской и проекционным оборудованием (ПО – MS Office), который обеспечит:
  – демонстрацию начальных данных и справочной информации;
  – использование компьютерных технологий обработки информации;
  – возможность создания и демонстрации презентаций по проекту.

Перечень ПО

№ п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2013	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, регулируемыми 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.

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 трансакционистской 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-28 - знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

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.

ПК - 38 - некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в

области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации (ПК-28)

уметь:

- 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 (ПК-31)

владеть:

- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28)

- 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-29)

- навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК – национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

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.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1	28.06.2018	15
2	Приложение № 2	20.06.2019	12
3	Приложение №3	31.08.2020	1

Приложение к листу изменений № 1

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 год)

1. Перечень ПО

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

2. Перечень БД и ИСС

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

Приложение к листу изменений № 2

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

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 Oxford 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

Приложение к листу изменений № 3

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 год)

1. Перечень ПО

№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

2. Образовательные технологии

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.

2. Перечень БД и 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