

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Экономический факультет, отделение национальной экономики

*(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))*

Кафедра Национальной экономики

*(наименование кафедры)*

**УТВЕРЖДЕНА**

решением кафедры \_\_\_\_\_

Протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

№ \_\_\_\_\_

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.06.01 ЛИДЕРСТВО (НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ)**

---

направление подготовки

**38.04.01 Экономика**

*(код, наименование направления подготовки)*

**Экономика медиа-индустрии и сферы развлечений**

*(направленность) (профиль)*

**магистр**

*(квалификация)*

**очная, очно-заочная**

*(формы обучения)*

Год набора 2017г.

Москва, 2017

## **Автор–составитель:**

**Фирсов В.В., к.э.н., доцент**

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

**Кафедра национальной экономики**

*(наименование кафедры)*

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

*(наименование кафедры)*

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

*(наименование кафедры)*

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

*(наименование кафедры)*

## **Заведующий кафедрой**

**Национальной экономики**

*(наименование кафедры)*

**Казарян М.А., д.э.н., доцент**

*(ученая степень и(или) ученое звание )*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	25
6.1. Основная литература.....	25
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	25
6.4. Нормативные правовые документы.....	25
6.5. Интернет-ресурсы.....	26
6.6. Иные источники.....	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	26

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

## **1.1. Цели и задачи дисциплины**

Цель дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)» заключается в ознакомлении с теориями лидерства, оценка лидерских качеств и навыков студента, определение потенциальной сферы улучшения на индивидуальном, групповом и организационном уровне.

Задачами освоения учебной дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)» являются:

- использовать теории лидерства и инструменты оценки, понимать роли этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков;
- развивать и внедрять стратегии, способствующие конструктивным межличностным и групповым отношениям и демонстрирующие высокую продуктивность, и лояльность на индивидуальном, групповом уровне;
- рекомендовать и внедрять мероприятия, направленные на поддержку видения, успеха и устойчивого развития предприятия.

Дисциплина «Лидерство (на английском языке)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа их формирования:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способен применять проектный подход для решения профессиональных задач	УК ОС-2.2	Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из существующих ограничений
УК ОС-4	Способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	УК ОС-4.4	Способность осуществлять коммуникацию для решения задач профессиональной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языке

## **1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине «Лидерство в условиях изменений»**

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результат обучения
УК ОС-2.2	Знание: - методических и нормативных документов по реализации конкретных проектов и программ; - методов оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности.

	<p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять исполнителей задач в рамках цели проекта;</li> <li>- обосновать собственную позицию участия в проекте.</li> </ul> <p>Владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;</li> <li>- участия в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий</li> </ul>
УК ОС-4.4	<p>Знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципов деловой переписки на иностранном языке;</li> <li>- требований к языку делового документа страны контрагента.</li> </ul> <p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вести деловую переписку на иностранном языке;</li> <li>- выбирать адекватную форму делового документа страны контрагента.</li> </ul> <p>Владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками соблюдения требований по оформлению делового документа страны контрагента;</li> <li>- способностью провести деловую переписку на иностранном языке</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

### 2.1. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)» составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Дисциплина изучается в рамках следующих форм обучения:

- очной формы обучения: на 2 курсе в 4 семестре;  
предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: 12 ч. лекций, 36 ч. практических занятий, 24 ч. самостоятельной работы студента;
- очно-заочной формы обучения: на 2 курсе в 4 семестре;  
предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: 12 ч. лекций, 36 ч. практических занятий, 24 ч. самостоятельной работы студента;

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

### 2.1. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана направления подготовки магистров 38.04.01 «Экономика» с направленностью подготовки «Экономика медиа-индустрии и сферы развлечений».

В методологическом плане «Лидерство (на английском языке)» опирается на опирается на минимально необходимый объем приобретенных знаний, умений и навыков, полученных в ходе освоения дисциплин, пройденных (изученных) при

получении предыдущего (высшего) образования, а также дисциплин Б1.Б.05 «Современные технологии в менеджменте», Б1.Б.04 «Английский язык», Б1.В.ДВ.04.01 «Теория коммуникаций (на английском языке)», Б1.В.ДВ.04.02 «Деловой английский язык», Б1.В.ДВ.07.01 «Основы интеллектуального труда и практика межличностного общения», Б1.В.ДВ.07.02 «Адаптивные коммуникационные технологии и социально-психологический практикум», Б1.В.ДВ.07.03 «Основы интеллектуального труда и практика межличностного общения (инклюзивный курс)», Б1.В.ДВ.07.04 «Адаптивные коммуникационные технологии и социально-психологический практикум (инклюзивный курс)».

Изучение данной дисциплины завершает формирование компетенций УК ОС-2 (способен применять проектный подход для решения профессиональных задач) и УК ОС-4 (способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности).

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Распределение объема дисциплины (модуля) по разделам (темам), семестрам, видам учебной работы и формам контроля

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная, очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Введение в теоретические основы лидерства.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Тема 2	Я – лидер, или Управляй собой.	12	2	-	6	-	4	О, Э
Тема 3	Ораторское искусство или умение увлечь идеями	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Тема 4	Управляй другими, или Командообразование.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Тема 5	Умение вести за собой, или первый среди равных.	12	2	-	6	-	4	ДИ
Тема 6	Управление лидерами, или Коуч- наставничество.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		108	12	-	36	-	24	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Введение в теоретические основы лидерства.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Тема 2	Я – лидер, или Управляй собой.	12	2	-	6	-	4	О, Э
Тема 3	Ораторское искусство или умение увлечь идеями	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Тема 4	Управляй другими, или Командообразование.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успева- емости *, проме- жуточной атте- стации
		Всего	Контактная работа обуча- ющихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 5	Умение вести за собой, или первый среди равных.	12	2	-	6	-	4	ДИ
Тема 6	Управление лидерами, или Коуч- наставничество.	12	2	-	6	-	4	ПОЗ
Промежуточная аттестация		9						Экзамен
Всего:		108	12	-	36	-	24	

\* – формы текущего контроля успеваемости на лабораторных работах (ЛР) и практических занятиях (ПЗ): опрос (О), тестирование (Т), практико-ориентированное задание (ПОЗ), задачи (Д), эссе (Э), дидактическая игра (ДИ).

### 3.2. Наименование и содержание разделов (тем) дисциплины

№ темы	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
1	Введение в теоретические основы лидерства.	Природа, определение и содержание понятия лидерства. Теория лидерских качеств и поведенческий подход к изучению лидерства. Ситуационный подход к изучению лидерства. Системный подход. Новые теории лидерства.
2	Я – лидер, или Управляй собой.	Я – образ. Структура качеств личности. Самоуправление и саморегуляция личности. Саморегуляция как власть над собой. Эмоции и управление ими. Воля и самостоятельность. Нравственная саморегуляция. Я – лидер? Диагностика лидерского потенциала.
3	Ораторское искусство или умение увлечь идеей	Основы эффективного общения и взаимодействия. Невербальные способы общения и воздействия. Создание своего имиджа. Обаяние и харизма. Голос и внешний вид. Две реальности мира. Субъективная реальность и ее особенности. Фильтры восприятия действительности или стратегии структурирования мира. Мотивационный потенциал.
4	Управляй другими, или Командообразование.	Лидерство в малых группах. Групповая сплоченность. Эффективность групповой деятельности. Взаимодействие индивида и малой группы. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе. Команда как вид малой группы. Особенности командообразования. Структура команды. Феномен группового давления. Конформизм и неконформизм. Групповой контроль и санкции.
5	Умение вести за собой, или первый среди равных.	Виды влияния. Источники власти лидера. Традиционные стили управления людьми. Стили ситуативного лидерства. Делегирование полномочий. Доверие. Формирование команды лидеров.
6	Управление лидерами, или Коуч-наставничество.	Наставничество – как форма развития подчиненных сильные и слабые стороны. Оценка владения сотрудником необходимыми навыками. Совместный с сотрудником разбор и локализация причин затруднений. Формы наставничества. Коучинг и его виды. Этапы и содержание коучинга.

#### **4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)»**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Текущий контроль является одним из составляющих оценки качества освоения образовательных программ, направленный на проверку знаний, умений и навыков обучающихся. Основными задачами текущего контроля успеваемости является повышение качества и прочности знаний студентов, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, а также повышение активности студентов на занятиях. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины. Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала. Данная оценка предполагает систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения.

Оценка знаний, умений и навыков осуществляется на всех практических занятиях по всем формам обучения в соответствии с целями и задачами занятия. Текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется преподавателем по четырехбалльной шкале с выставлением оценки в журнале учета занятий.

Промежуточная аттестация представляет собой процедуру, проводимую с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы, в т.ч. отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины образовательной программы. Она проводится в формах, определенных учебным планом, и в порядке, установленном РАНХиГС.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Лидерство (на английском языке)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- устный опрос – заключается в осуществлении взаимодействия между преподавателем и учащимися, в ходе которого преподаватель получает от студентов ответы на заранее сформулированные вопросы по содержанию изученного материала;

- практико-ориентированное задание – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения определенной проблемы, и, в том числе, предложить свои варианты ее решения;

- эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме;

- дидактическая игра - совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на прак-



тике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Дидактическая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы.

Формы текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины:

Тема и/ или раздел	Формы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в теоретические основы лидерства.	Практико-ориентированное задание
Тема 2. Я – лидер, или Управляй собой.	Опрос, эссе
Тема 3. Ораторское искусство или умение увлечь идеей	Практико-ориентированное задание
Тема 4. Управляй другими, или Командообразование.	Практико-ориентированное задание
Тема 5. Умение вести за собой, или первый среди равных.	Дидактическая игра
Тема 6. Управление лидерами, или Коуч- наставничество.	Практико-ориентированное задание

4.1.2. Промежуточная аттестация по дисциплине Б1.В.ДВ.06.01 «Лидерство (на английском языке)» происходит в форме экзамена.

Экзамен проводится посредством устного опроса студента (диалога преподавателя со студентом), цель которого заключается в выявлении индивидуальных достижений студента по освоению основных положений дисциплины в объеме требований учебной программы.

Процедура проведения экзамена предусматривает получение студентом билета (включающего 2 вопроса и 1 практико-ориентированное задание), его подготовку в течение 20-25 минут, в процессе которой студент может составить конспект ответа на вопросы, содержащиеся в билете. После подготовки студент отвечает на вопросы, сформулированные в билете, а также по мере необходимости на дополнительные вопросы.

Аттестация производится в соответствии со шкалой оценивания результатов обучения (пункт 4.3 настоящей рабочей программы).

## **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

### **4.2.1. Средства оценивания результатов текущего контроля**

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Лидерство (на английском языке)» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устный опрос (в рамках практических занятий);
- выполнение практических заданий (решение практико-ориентированных заданий, тренинг);

- дидактическая игра - выполнение учащимися действий или мыслительных операций, направленных на достижение цели, заданной в рамках задачи;
- эссе.

#### *Устный опрос.*

Устные собеседования проводятся во время практических занятий. Тематика обсуждаемых вопросов собеседования не должна выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Обсуждение дискуссионных вопросов следует строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала. При оценке устного собеседования анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на нормативные документы.

#### *Практико-ориентированные задания.*

Основной целью практико-ориентированных заданий является контроль степени усвоения пройденного материала и рассмотрение наиболее сложных вопросов в рамках темы практического занятия. Практико-ориентированные задания выполняются в форме разбора ситуационного практикума (кейс) и тренинга.

В случае возникновения затруднений в ходе выполнения практического задания определяется технология решения задачи и обсуждаются наиболее спорные вопросы практической ситуации. При оценке решения практических задач производится анализ логичности решения и правильности ответа, знания технологии решения. При оценке разбора практических ситуаций производится анализ логичности разбора ситуации, правильности и подробности аргументации ее решения.

#### *Дидактическая игра.*

Цель состоит в демонстрации применения усвоенных знаний в ходе дидактической игры.

Одна из интерактивных форм обучения, предполагающая участие обучающихся в групповой дискуссии по обсуждению профессионально важной проблемы в рамках дисциплины. Каждый из участников игры выполняет роль одного из должностных лиц условной организации.

Оценивается по результатам их выступлений и последующего участия в дискуссии.

### 4.2.2 Шкалы оценивания результатов текущего контроля

#### Шкала оценивания результатов устных опросов на практических занятиях

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	Студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом
3	Удовл.	Студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако

		в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы
4	Хор.	Студент показывает глубокие знания материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности
5	Отл.	Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Шкала оценивания результатов практико-ориентированных заданий (решения практических задач, разбора практических ситуаций, тренинга) на практических занятиях

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	Студент неправильно решает практическую задачу, не делает выводов по ее результатам, не может объяснить технологию ее решения, показывает полное незнание теоретических аспектов, на дополнительные, уточняющие вопросы не отвечает.
3	Удовл.	Студент допускает несколько незначительных ошибок в решении практической задачи, делает неполные выводы по ее результатам либо недостаточно аргументирует свое решение; отвечает на вопрос о технологии ее решения, но при ответе допускает неточности, что требует дополнительных вопросов.
4	Хор.	Студент логично и правильно решает практическую задачу, делает грамотные выводы по ее результатам, отвечает на вопрос о технологии ее решения, достаточно аргументирует свое решение, но при ответе допускает погрешности.
5	Отл.	Студент логично и правильно решает практическую задачу, делает грамотные выводы по ее результатам, полно отвечает на вопрос о технологии ее решения, подробно аргументирует свое мнение со ссылками на норму закона, показывает хорошее знание теоретических аспектов.

### Шкала оценивания результатов дидактической игры

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	0-2 балла: в игре практически не участвовал или в игре конкретную роль не исполнял, но активно участвовал в дискуссии.
3	Удовл.	3-4 баллов: участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал не слишком активное участие.
4	Хор.	5-7 баллов: участник игры, ориентируясь на свою роль, в целом правильно, но недостаточно аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, в последующей дискуссии принимал активное участие.
5	Отл.	8-10 баллов:

		участник игры, ориентируясь на свою роль, правильно и аргументировано изложил позицию соответствующего должностного лица по обсуждаемому вопросу, принял активное участие в последующей дискуссии.
--	--	--

#### **4.2.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Типовые оценочные средства по теме «Я – лидер, или Управляй собой»:

*Устный опрос:*

1. Explain what human relations is and where it starts.
2. Why is human relations important in our personal and work lives? What do you think would happen to a business whose employees did not use effective human relations skills?
3. What are the three categories of skills identified by the Partnership for 21st Century Skills? Give examples of the personal qualities and skills in each category.
4. What are your human relations responsibilities in an organization?
5. What outside forces can affect organizations?
6. How is technology changing the world of work and affecting human relations?

#### **Типовые задания к ситуационным практикумам (кейс-стади).**

Ситуационный практикум предназначен для формирования у учащихся навыков решения проблем в профессиональной области, в ходе анализа и решения обучаемыми заданий, сформированными на основе практических ситуаций.

#### **Leadership Case Study: Sally and David**

MTCR is a leading company in the development and manufacturing of a broad range of custom hardware solutions. The company prides itself and is well known for being refreshingly honest and straightforward in its dealings with customers and employees, and in its ability to deliver difficult projects on time. Sally has been a senior manager at MTCR for four years and leads a team in the custom services area of the company. In a recent 360-degree survey, Sally scored above average (at the 70th percentile) in the competency, Inspires and Motivates Others to High Performance. Her report also indicated that her manager, peers, and direct reports saw this competency as a critical one for someone in her position. Some of the written comments in her survey indicated that if she demonstrated and applied this competency more often, it would have a significant positive impact on her success on the job. For these reasons, she's focusing her personal leadership development over the next year on this competency.

David is one of Sally's direct reports who has worked at MTCR for more than nine years and whose historical performance has been excellent. It's generally known among the team that David doesn't have as strong a technical background as most of his colleagues. At the same time it's also well known that he has a very efficient work style and puts in any extra hours needed to meet personal and team goals. He transferred from a different group and joined Sally's team almost two years ago.

Unfortunately, David has had several performance setbacks on the job over the last three months. One of them revolved around some critical missed assignments and late deliveries. Sally had assigned him two projects with some stretch goals that were not easy for David to hit, but had made those assignments specifically to give him development opportunities he had requested. This approach was typical for her, as she generally has a positive approach and displays confidence in her team members. She had worked together with him on his plans, and had checked in regularly with him during the weeks leading up to the delivery dates. Each time she was assured by him that everything was on track. These were very visible failures that ended up impacting the performance of Sally's entire team. The other setbacks were related to workplace confrontations he had at different times with several of his teammates following the missed assignments.

Sally has met often with David during these last few months. She moved quickly to call out his missed responsibilities and improper behavior, wanting to be clear to him and the team that she was holding him accountable for his actions. She interviewed David's teammates to get their understanding of what happened and the impact these situations were having on them and the team. She's also spent a good deal of time with David to get his perspective, trying to understand what's been behind David's unusual behavior and to help him get back on track. During her meetings with him, she sometimes downplayed the seriousness of the situations in order to make him feel better about himself.

During Sally's coaching meetings with David over the last two weeks, she learned that there are several things that are likely contributing to David's recent performance issues. He shared some personal financial and family issues that clearly have him worried. He's also concerned about some process and role changes on the team that Sally instituted a few months ago that have caused changes in his day-to-day work responsibilities.

David has accepted Sally's feedback and recognized and taken responsibility for his actions. Although his personal issues are improving, they're still an obvious worry to him. He's also clearly stuck on how to handle the changes in his job. One of Sally's greatest concerns is how to get this formerly excellent performer back on track and contributing more, despite David's obvious discouragement and lack of confidence.

### **Необходимо обсудить следующие вопросы:**

1. Leaders who are seen as extraordinary at a particular competency regularly display some specific, associated behaviors. These are listed for each of the 16 differentiating competencies in the sections of your guide called, "Behaviors Defining This Competency." To answer these first two questions, refer to the section in your guide for the competency, Inspires and Motivates Others to High Performance.

Although she generally followed most of the leadership behaviors shown there, which of them stand out because Sally was:

- a. clearly demonstrating them through her actions?
  - b. not practicing them as effectively as she could have?
2. Your guide also provides lists of linear development ideas for those leaders wanting to fix a weakness or a fatal flaw in a particular competency. These ideas are shown for each of the 16 differentiating competencies in the sections of your guide called,

“Developmental Suggestions.” To answer these next two questions, refer to the section in your guide for the competency, Inspires and Motivates Others to High Performance.

Even though Sally doesn’t appear to have a fatal flaw in the competency, Inspires and Motivates Others to High Performance, these linear suggestions can still offer her ideas about how she might evaluate and improve her own performance. As she considers her personal development as a leader, which of the Developmental Suggestions has Sally:

- a. been practicing effectively?
  - b. not been demonstrating effectively?
3. For leaders with an existing strength in a competency that they want to develop further, the guide provides a list of Competency Companions for each of the 16 differentiating competencies. These “cross-training” ideas are behaviors that are highly statistically correlated with the competency the leader wants to develop into a profound strength. To answer these last two case study questions, refer to the Competency Companion section in your guide for the competency you’ve chosen to develop, Inspires and Motivates Others to High Performance.

Which of those companion behaviors shown:

- a. was Sally employing when dealing with David and his situation?
- b. was not specifically mentioned in the case study, but might be effectively employed by Sally as part of her leadership development plan?

**Case 1. Will Attitude Help?** You were excited to be hired right out of college three years ago by a well-respected architecture firm. You have always been willing to assume more assignments and work longer hours. As you look around, you realize that you frequently have better ideas and problem-solving skills than your coworkers. Yet your pay is no higher than that of your peers, asking for a raise is out of the question, and you don’t really want to leave.

1. Do you think this kind of situation happens very often? If so, provide examples from your own experience or that of a friend. How were these examples handled?
2. Is this kind of situation likely to create frustration or stress for you? Is it likely to impact your relationship with your boss? If so, how? With your coworkers? If so, how?
3. How can you stay positive if this workforce inequity starts creating stress or frustration for you?

**Case 2. Are You Personally Effective?** The Houston-area aerospace industry, in an effort to help ensure safety and development in the space program, has been focusing on first-line supervisory skills. Its work has led to the identification of three major areas of personal effectiveness: (1) cognitive skills (decision making, problem solving, critical thinking, creativity, and innovation); (2) relating to others (influence, negotiation, communication, listening, and trust building); and (3) personal capabilities (adaptability, flexibility, integrity, honesty, resiliency, and self-development).

1. Why do you think the aerospace employers identified each of these skills?
2. Do you consider yourself effective in these areas? Identify specific traits or behaviors you possess that support your answer. If you think you lack some of these skills, identify which ones and your plan for improvement.
3. What kinds of problems do you think poor skills in these areas could create for aerospace employers or any other organization? For you?
4. How do these skills relate to the skills discussed in this chapter?

**Case 3** What Now? Joan is the owner of an automobile parts supply company for American-made cars. Lately, the economy has tightened, sales of new cars have dropped, manufacturers of American-made cars have developed financial problems, and consumers are increasingly concerned about protecting the environment. Joan has become very concerned about the future of her business. She lies awake at night wondering if she will hear on the morning news that the manufacturers whose parts she handles have quit producing cars, thereby severely reducing her future sales. 1. What environments are affecting Joan's business?

#### **Примерная тематика эссе:**

- 1 Лидер в невербальных проявлениях.
- 2 Какой я лидер.
- 3 Зачем нужны лидеры.
- 4 Лидерство и руководство, общее и особенное.
- 5 Инновационный лидер.
- 6 Трансформационный лидер.

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Экзамен по дисциплине «Лидерство (на английском языке)» служит для оценки работы студента в течение всего времени обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится в конце третьего семестра обучения и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

#### **Пример типового билета к экзамену**

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Кафедра Национальной экономики  
Дисциплина «Лидерство (на английском языке)»

#### **Билет №1**

1. Основные положения теории черт лидерства.

2. Стили ситуативного лидерства.

3. Have one of your colleagues in the group act as an observer for you. This person's task will be to watch your performance as facilitator and provide you with feedback after the session is over. Compare this critique to your own assessment to have a better fix on your plan the next time you are facilitating.

Заведующий кафедрой

/Казарян М.А./

#### 4.4. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

##### Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации (экзамен)

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр	Оценка	
2	Неуд.	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом.
3	Удовл.	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
4	Хор.	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
5	Отл.	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на зачете, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно



		обосновывает принятое решение. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
--	--	---

### **Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации:**

#### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

##### **Задания 1 типа**

*Теоретические вопросы на знание базовых понятий предметной области дисциплины (курса), а также позволяющие оценить степень владения студента принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними.*

- 1 Лидерство как феномен социальной действительности.
- 2 Природа, определение и содержание понятия лидерства.
- 3 Основные положения теории черт лидерства.
- 4 Ситуационная теория лидерства.
- 5 Системная теория лидерства.
- 6 Новые теории лидерства.
- 7 Я – образ. Структура качеств личности.
- 8 Самоуправление и саморегуляция личности.
- 9 Эмоции и управление ими.
- 10 Воля и самостоятельность.
- 11 Нравственная саморегуляция.
- 12 Диагностика лидерского потенциала.
- 13 Невербальные способы общения и воздействия.
- 14 Обаяние и харизма.
- 15 Голос и внешний вид.
- 16 Две реальности мира. Субъективная реальность и ее особенности.
- 17 Фильтры восприятия действительности или стратегии структурирования мира.
- 18 Мотивационный потенциал.
- 19 Общая характеристика методов социально-психологического воздействия.
- 20 Психологическая характеристика межличностных отношений.
- 21 Взаимодействие индивида и малой группы.
- 22 Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.
- 23 Команда как вид малой группы и ее структура.
- 24 Особенности командообразования.
- 25 Этапы развития команды.

##### **Задания 2 типа**

*Теоретические вопросы, позволяющие оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними:*

- 1 Эффективность групповой деятельности.
- 2 Сущность и психологические условия сплочения команды.
- 3 Феномен группового давления. Конформизм и неконформизм.
- 4 Групповой контроль и санкции.
- 5 Виды влияния. Источники власти лидера.
- 6 Традиционные стили управления людьми.
- 7 Стили ситуативного лидерства.
- 8 Делегирование полномочий.
- 9 Формирование команды лидеров.
- 10 Наставничество – как форма развития персонала.
- 11 Формы наставничества.
- 12 Коучинг и его виды.
- 13 Этапы и содержание коучинга.
- 14 Основы эффективного общения и взаимодействия.
- 15 Невербальные способы общения и воздействия.
- 16 Создание своего имиджа.
- 17 Обаяние и харизма. Голос и внешний вид.
- 18 Оценка владения сотрудником необходимыми навыками.
- 19 Совместный с сотрудником разбор и локализация причин затруднений.
- 20 Лидерство в малых группах. Групповая сплоченность.
- 21 Эффективность групповой деятельности.
- 22 Взаимодействие индивида и малой группы.
- 23 Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.
- 24 Команда как вид малой группы. Особенности командообразования.
- 25 Структура команды. Феномен группового давления. Конформизм и неконформизм. Групповой контроль и санкции.

### **Задания 3 типа**

*Задания на анализ ситуации из предметной области дисциплины (курса) и выявление способности обучаемых выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности (например, задание: кейс).*

**1. Will Attitude Help?** You were excited to be hired right out of college three years ago by a well-respected architecture firm. You have always been willing to assume more assignments and work longer hours. As you look around, you realize that you frequently have better ideas and problem-solving skills than your coworkers. Yet your pay is no

higher than that of your peers, asking for a raise is out of the question, and you don't really want to leave.

1. Do you think this kind of situation happens very often? If so, provide examples from your own experience or that of a friend. How were these examples handled?

2. Is this kind of situation likely to create frustration or stress for you? Is it likely to impact your relationship with your boss? If so, how? With your coworkers? If so, how?

3. How can you stay positive if this workforce inequity starts creating stress or frustration for you?

**2. Are You Personally Effective?** The Houston-area aerospace industry, in an effort to help ensure safety and development in the space program, has been focusing on first-line supervisory skills. Its work has led to the identification of three major areas of personal effectiveness: (1) cognitive skills (decision making, problem solving, critical thinking, creativity, and innovation); (2) relating to others (influence, negotiation, communication, listening, and trust building); and (3) personal capabilities (adaptability, flexibility, integrity, honesty, resiliency, and self-development).

1. Why do you think the aerospace employers identified each of these skills?

2. Do you consider yourself effective in these areas? Identify specific traits or behaviors you possess that support your answer. If you think you lack some of these skills, identify which ones and your plan for improvement.

3. What kinds of problems do you think poor skills in these areas could create for aerospace employers or any other organization? For you?

4. How do these skills relate to the skills discussed in this chapter?

**3 What Now?** Joan is the owner of an automobile parts supply company for American-made cars. Lately, the economy has tightened, sales of new cars have dropped, manufacturers of American-made cars have developed financial problems, and consumers are increasingly concerned about protecting the environment. Joan has become very concerned about the future of her business. She lies awake at night wondering if she will hear on the morning news that the manufacturers whose parts she handles have quit producing cars, thereby severely reducing her future sales. 1. What environments are affecting Joan's business?

#### **4.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

4.5.1. Показатели и критерии оценивания компетенций, используемые шкалы оценивания

Код этапа компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства оценивания	Шкала оценивания
УК ОС-2.2	Знания:	Правильность и полнота ответов, глу-	<u>Текущий контроль</u> выполнение	Шкала 1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методических и нормативных документов по реализации конкретных проектов и программ;</li> <li>- методов оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности.</li> </ul>	бина понимания вопроса	устных и письменных заданий <u>Промежуточная аттестация</u> экзамен	
	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять исполнителей задач в рамках цели проекта;</li> <li>- обосновать собственную позицию участия в проекте.</li> </ul>	Правильность выполнения учебных заданий, аргументированность выводов	<u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий <u>Промежуточная аттестация</u> экзамен	Шкала 1
	<p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей.</li> </ul>	Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности	<u>Текущий контроль</u> выполнение практических заданий  <u>Промежуточная аттестация</u> экзамен	Шкала 2
УК ОС-3.3	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- форм познавательной и личностной рефлексии;</li> <li>- методов самостоятельной работы и оценки результатов своей учебно-профессиональной деятельности.</li> </ul>	Правильность и полнота ответов, глубина понимания вопроса	<u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий <u>Промежуточная аттестация</u> экзамен	Шкала 1
	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить и извлекать из опыта учебно-профессиональной деятельности рациональное, выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования;</li> <li>- критически рассматривать свою учебно-профессиональную деятельность</li> </ul>	Правильность выполнения учебных заданий, аргументированность выводов	<u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий  <u>Промежуточная аттестация</u> экзамен	Шкала 1

	и стремиться внести необходимые изменения.			
	<p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками развития личностной рефлексии;</li> <li>- навыками определения путей и выбора средств развития своих профессиональных достоинств и устранения недостатков.</li> </ul>	Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение практических заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> экзамен</p>	Шкала 2
УК ОС-5.3	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методики руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности;</li> <li>- передового отечественного и зарубежного опыта организации работы профессионального коллектива.</li> </ul>	Правильность и полнота ответов, глубина понимания вопроса	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> экзамен</p>	Шкала 1
	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе, представителями государственных структур;</li> <li>- применять индивидуальный подход к каждому члену коллектива, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в своем коллективе.</li> </ul>	Правильность выполнения учебных заданий, аргументированность выводов	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> экзамен</p>	Шкала 1
	<p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками осознания своей профессиональной и личностной роли, общности целей в коллективе, для достижения целей и задач профессиональной деятельности;</li> <li>- административными, экономическими и социально-психологическими методами управления персоналом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</li> </ul>	Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение практических заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> экзамен</p>	Шкала 2

#### 4.5.2. Шкалы оценивания результатов обучения

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

##### Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции		
Цифр.	Оценка	Знания	Умения	Навыки
2	Неуд.	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
3	Удовл.	Фрагментарные, не структурированные знания	Частично освоенное, не систематически осуществляемое умение	Фрагментарное, не систематическое применение
4	Хор.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Отл.	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

##### Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и навыков

Обозначения		Формулировка требований к степени сформированности компетенции
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	Студент не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
3	Удовл.	Знания не структурированы, на уровне <b>ориентирования</b> , общих представлений. Студент допускает неточности, приводит недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении ответа на вопросы или в демонстрируемом действии.
4	Хор.	Знания, умения, навыки на <b>аналитическом</b> уровне. Компетенции в целом сформированные, но содержащие отдельные пробелы. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу его излагает, однако допускает несущественные погрешности при ответе на заданный вопрос или в демонстрируемом действии.
5	Отл.	Знания, умения, навыки на <b>системном</b> уровне. Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно и четко его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, в том числе при видоизменении и решении нестандартных практических задач, правильно обосновывает принятое решение.

## 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Лидерство (на английском языке)» предполагает, как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме лекций и практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует самостоятельность, познавательную активность, вырабатывает практические навыки работы с научной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом. Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

### **5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям**

На лекциях излагаются основные теоретические положения дисциплины, обстоятельно раскрываются закономерности, принципы, научные термины и т. п. Преподаватель разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу. Выделенные в лекционном курсе темы обеспечивают методологический аспект базовой подготовки студентов.

При подготовке к лекционным занятиям студентам необходимо перед очередной лекцией просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то следует обратиться к преподавателю на занятиях или по графику его индивидуальных консультаций.

### **5.2. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям**

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

При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;

- на практическом занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Студентам, пропустившим практическое занятие (независимо от причин), либо не подготовившимся к нему, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме занятия.

### **5.3 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Организация самостоятельной работы по дисциплине «Лидерство (на английском языке)» предполагает подготовку к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием конспекта лекций, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы; выполнение индивидуальных заданий; подготовку к экзамену.

В ходе самостоятельной работы студент может:

– освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, вопросы тем, отдельные положения и т. д.);

– закрепить знания теоретического материала, используя необходимый инструментарий, практическим путем (решение задач, тестов для самопроверки);

– применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, подготовленная работа в рамках деловой игры, письменный анализ конкретной ситуации, разработка проектов и т. д.);

– использовать полученные знания и умения для формирования собственной позиции, теории, модели (выполнение индивидуальной работы, написание эссе).

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач, выполнение практико-ориентированных заданий.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретение умений и навыков.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

### **5.4 Методические указания по подготовке обучающихся к экзамену**

Подготовка к экзамену осуществляется студентом самостоятельно с исполь-



зованием перечня вопросов к зачету, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

При изучении учебной дисциплины внимание уделяется методическим рекомендациям преподавателя студентам по ведению конспектов, работе с источниками, эффективному изучению рекомендованной литературы, выполнению индивидуальных заданий. Акцент в изучении дисциплины ставится на стимулирование самостоятельной деятельности студентов в изучении предмета дисциплины, что позволяет эффективно применять усвоенные теоретические знания на практике.

В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемых проблем.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература**

1. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 311 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/C2E11CDE-A6E0-42C9-BC15-71F94F5D075A](http://www.biblio-online.ru/book/C2E11CDE-A6E0-42C9-BC15-71F94F5D075A).

2. Schein, Edgar H. Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein.—3rd ed. — 2004. - Режим доступа: [http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf)

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - 296 с.

2. Ридецкая, О.Г. Эффективное лидерство: Хрестоматия: учебно- методический комплекс / О.Г. Ридецкая. - М.: Директ-Медиа, 2012. -138 с.

3. Шагиахметова, А.Х. Лидерство: теория, практика и международные стандарты / А.Х. Шагиахметова; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань: Познание, 2012. - 188 с.: ил., табл. - Библиогр: с. 135-148.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Не предусмотрена.

### **6.4. Нормативные правовые документы**

Не предусмотрена.

## 6.5. Интернет-ресурсы

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – Психология и бизнес	<a href="http://www.psychology.ru">http://www.psychology.ru</a>
2.	Университетская библиотека онлайн	<a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
3.	Тематический портал – Кадровый консалтинг	<a href="http://www.nkvclub.ru">http://www.nkvclub.ru</a>

## 6.6. Иные источники

Не предусмотрены.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Аудитории с мультимедийным оборудованием для визуализации материала во время проведения лекционных и практических занятий.

Компьютерные классы, оборудованные персональными компьютерами, объединенными в локальную сеть с выходом в Интернет.

Пакет приложений Microsoft Office.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: <http://нэб.рф/>; Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>; Электронно-библиотечная система Юрайт. URL: <https://www.biblio-online.ru/>.