

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

ИНСТИТУТ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ, СОЦИОЛОГИИ И АНТРОПОЛОГИИ

ОДОБРЕНО

НТС ИНТЭЛ Протокол №4 от 23.07.2024 г.

УМС ИФТИС Протокол №1 от 28.08.2024 г.

УМС ИЯФИТ Протокол №01/08/24-573.1 от 30.08.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки
(специальность)

- [1] 14.05.04 Электроника и автоматика физических установок
[2] 14.05.02 Атомные станции: проектирование, эксплуатация и инжиниринг
[3] 14.05.01 Ядерные реакторы и материалы

Семестр	Трудоемкость, кред.	Общий объем курса, час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	В форме практической подготовки/ В	СРС, час.	КСР, час.	Форма(ы) контроля, экз./зач./КР/КП
1, 10, 2	1-2	36-72	24	0	0		12-48	0	3
Итого	1-2	36-72	24	0	0	0	12-48	0	

АННОТАЦИЯ

Преподавание учебной дисциплины обусловлено необходимостью приобретения будущими специалистами навыков лидерского поведения и умений работы в команде, организации и проведения презентаций и переговоров, разрешения конфликтных ситуаций в ходе управленческой деятельности.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Конечная цель изучения дисциплины состоит в подготовке специалистов в различных областях, владеющих теоретическими основами и конкретными методами психологии лидерства.

В области воспитания личности целью преподавания содействовать формированию и развитию у студентов:

- гражданственности и просвещённого патриотизма, изначально уважительного отношения к другим культурам, народам, людям, проявление интереса к различным областям человеческой культуры;
- повышенной работоспособности, устойчивости в стрессовых ситуациях, высокой самодисциплины, сдержанности и осмотрительности в поведении, постоянного стремления к самообучению;
- коммуникабельности, неконфликтности, умения выстраивать собственную линию рационального поведения, стремления к коллективной работе и, вместе с тем, готовности самостоятельно решать профессиональные задачи в автономных условиях;
- стремления непрерывно получать новые знания и овладевать необходимыми компетенциями.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Настоящая дисциплина является дисциплиной по выбору и базируется на следующих дисциплинах: «Психология и педагогика», «Социальная психология», «Организационное поведение», «Основы менеджмента» «Психология принятия управленческих решений». Основные положения дисциплины должны быть использованы при изучении следующих дисциплин: «Управление персоналом», «Стратегический менеджмент», «Командообразование».

Преподавание дисциплины ведется на 1-ом курсе очного обучения в течение первого семестра.

Знания материалов данной дисциплины необходимы при выполнении дипломного проектирования, НИР, а также в процессе практической работы выпускников по специальности.

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Универсальные и(или) общепрофессиональные компетенции:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1 [1, 2, 3] – Способен	З-УК-1 [1, 2, 3] – Знать: методы системного и

осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации У-УК-1 [1, 2, 3] – Уметь: применять методы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения для ее реализации В-УК-1 [1, 2, 3] – Владеть: методологией системного и критического анализа проблемных ситуаций; методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий
УК-3 [1, 2, 3] – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	З-УК-3 [1, 2, 3] – Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства У-УК-3 [1, 2, 3] – Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели В-УК-3 [1, 2, 3] – Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом
УК-6 [1, 2, 3] – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	З-УК-6 [1, 2, 3] – Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения У-УК-6 [1, 2, 3] – Уметь: решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и само-контроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности В-УК-6 [1, 2, 3] – Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик

4. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДИСЦИПЛИНЫ

Направления/цели воспитания	Задачи воспитания (код)	Воспитательный потенциал дисциплин
Духовно-нравственное воспитание	Создание условий, обеспечивающих, духовно-	Использование воспитательного потенциала дисциплин "Основы

	нравственное развитие на основе традиционной национальной системы ценностей (духовных, этических, эстетических, интеллектуальных, культурных и др. (B1)	гуманитарного знания", "Социология", "Политология", "История христианской мысли", "Культурология" для:- духовно-нравственного развития общечеловеческих духовных и нравственных ценностей, формирования культуры этического мышления, способности морального суждения посредством моделирования ситуаций нравственного выбора и др. интерактивных методов обучения (дискуссий, диспутов, ролевых ситуаций) на учебных занятиях-приобщения к традиционным российским духовно-нравственным ценностям через содержание дисциплин.
Гражданское и патриотическое воспитание	Создание условий, обеспечивающих, профилактика экстремизма и девиантного поведения (B7)	1. Использование воспитательного потенциала дисциплин «История», «Право» для формирования понимания многообразия культур и цивилизаций, их взаимодействия, многовариантности, формирования уважения к уникальности народов, культур, личности посредством тематического акцентирования в содержании дисциплин и учебных заданий; 2. Использование воспитательного потенциала дисциплин "Основы гуманитарного знания", «Социология», «Теология», «История» для формирования понимания влияния различных аспектов культуры и религии на общественную жизнь и формирование личности; роли нравственности, морали, толерантности в развитии общества посредством тематического акцентирования в содержании дисциплин и учебных заданий; 3. Использование воспитательного потенциала дисциплин «История», «Право», «Психология и педагогика» для формирования неприятия экстремизма и девиантного поведения посредством тематического акцентирования в содержании дисциплин и специализированных учебных заданий.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Разделы учебной дисциплины, их объем, сроки изучения и формы контроля:

№ п.п	Наименование раздела учебной дисциплины	Недели	Лекции/ Практи. (семинары) / Лабораторные работы, час.	Обязат. текущий контроль (форма*, неделя)	Максимальный балл за раздел**	Аттестация раздела (форма*, неделя)	Индикаторы освоения компетенции
	<i>2 Семестр</i>						
1	Введение в психологию лидерства	1-8	12/0/0		25	КИ-8	3-УК-1, У-УК-1, В-УК-1, 3-УК-3, У-УК-3, В-УК-3, 3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6
2	Теоретические основы и практическое применение психологии лидерства	9-15	12/0/0		25	КИ-15	3-УК-1, У-УК-1, В-УК-1, 3-УК-3, У-УК-3, В-УК-3, 3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6
	<i>Итого за 2 Семестр</i>		24/0/0		50		
	Контрольные мероприятия за 2 Семестр				50	3	3-УК-1, У-УК-1, В-УК-1, 3-УК-3, У-УК-3, В-УК-3, 3-УК-6, У-УК-6, В-УК-6

* – сокращенное наименование формы контроля

** – сумма максимальных баллов должна быть равна 100 за семестр, включая зачет и (или) экзамен

Сокращение наименований форм текущего контроля и аттестации разделов:

Обозначение	Полное наименование
КИ	Контроль по итогам
З	Зачет

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Недели	Темы занятий / Содержание	Лек., час.	Пр./сем., час.	Лаб., час.
	<i>2 Семестр</i>	24	0	0
1-8	Введение в психологию лидерства	12	0	0
1 - 8	Тема 1. Введение в психологию лидерства Цель, задачи, предмет и основное содержание дисциплины, ее место и роль в системе подготовки специалиста. Лидерство как междисциплинарный феномен. Психологическое содержание понятия «лидерство». Природа и составляющие лидерства. Эволюция теорий лидерства. Подходы к лидерству в психологии, менеджменте и политологии. Достоинства и ограничения этих подходов. Источники исследования лидерства. Лидерство и руководство как формы управления и формирования сообщества людей. Основные понятия психологии лидерства: управление, руководство, лидерство, власть, менеджмент, авторитет, лидер организации, управленческое лидерство, организационное лидерство. Социальная психология организацией. Понятие «организация» в социальной психологии. Соотношение понятий организация и малая группа. Уровни и стадии развития организации. Организационная культура. Жизненный цикл организации. Долгосрочно преуспевающие организации.	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0
1 - 8	Тема 2. Классические теории лидерства в зарубежных исследованиях Донаучные понимания лидерства: теория «великого человека», взгляды Н. Макиавелли и Г. Лебона. Научные теории и концепции. «Теория черт» и её модификации. Поведенческие подходы к лидерству: подход К.Левина, модели континуума от авторитарного до делегирующего стиля двухмерная модель участия подчиненных, управленческая решетка (Ф. Блейк, Дж. Моунтон). Ситуационный подход к исследованию лидерства: теория наименее предпочитаемого работника (Ф. Фидлер), теория ситуационного лидерства (П. Херши, К. Бланшар), теория «путь-цель» (Р. Хаус), нормативная модель принятия решений (В. Врум, П. Йеттон, А. Джаго). Теории харизматического лидерства: теория харизматического лидерства Р. Хауса, теория атрибуции Когнера и Канунго, теория Я-концепции Шамира. Трансформационное лидерство. Данные исследований трансформационного лидерства. Подходы к решению проблемы руководства организацией. Функционально-профессиональный подход. Тренингово-ролевой подход. Концепция управленческого лидерства. Концепция	Всего аудиторных часов		
		4	0	0
		Онлайн		
		0	0	0

	организационного лидерства. Акмеологический подход и его связь с проблемой организационного лидерства. Акмеология организационного лидерства.			
1 - 8	Тема 3. Современные теории лидерства в условиях изменений Создание новых концепций лидерства в условиях перехода к новой парадигме и понимания мира как «динамичного, постоянно меняющегося, рискованного и сложного». Создание условий для изменений. Обучающиеся организации. Создание образа будущего и формирование корпоративной культуры, благоприятной для реализации перспективной концепции. Ответственное лидерство. Инновационное лидерство.	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0
1 - 8	Тема 4. Лидерство в организации Лидер и менеджер. Организационное поведение и менеджмент. Деятельность лидера в организации. Сравнение менеджмента и лидерства (подход Дж. Коттера). Развитие лидерства в организации: обратная связь «360 градусов»; создание сетей; коучинг руководителей; наставничество; научение в процессе работы. Социология и социальная психология лидерства: Г. Тард о лидерстве; концепция М.Вебера. Концепции Б.Д. Парыгина, Ю.Н. Емельянова, Р.Л. Кричевского. Особенности лидерства в малых и больших группах. Проблема лидерства в менеджменте: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури о лидерстве и руководстве в организации. П. Друкер и его взгляды на лидерство в организации. Л. Яккока о лидерстве и руководстве. А. Морита о лидерах японского менеджмента. Концепция А.Т. Зуба, С.Г. Смирнова «Лидерство в менеджменте». Концепция Ю.Д. Красовского. Психология управления и проблема лидерства и руководства. Биологические основы лидерства: этологические исследования феномена лидерства в сообществе животных; приматология о лидерстве. Социобиология лидерства. Социальная психофизиология: нейрогуморальные механизмы лидерства. Психогенетика лидерства.	Всего аудиторных часов		
		4	0	0
		Онлайн		
		0	0	0
9-15	Теоретические основы и практическое применение психологии лидерства	12	0	0
9 - 15	Тема 5. Власть, влияние и лидерство Определение и природа власти. Модель источников власти (Дж. Френч, Б. Ривен). Лидерство как система фреймов. Власть, влияние и лидерство. Пять типов власти лидера. Реакции на применение власти. Роль подчиненного. Источники власти лидера в организации. Лидерство и власть в политике, бизнесе. Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы. Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Признаки	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0

	некомпетентного руководителя по Диксону. «Комплекс угрожаемого авторитета». Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John. Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «X» и «Y» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Партиципативный стиль руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Танненбаума–Шмидта. Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти». Ситуационный подход: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара. Перспективы теоретических исследований лидерства: адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство.			
9 - 15	Тема 6. Лидерство и коммуникации в организационной деятельности Способы коммуникации, применяемые лидерами. Коммуникации менеджера и коммуникации лидера. Стратегические беседы (создание обстановки открытого общения, умение слушать, проницательность, диалог). Выбор емких коммуникационных каналов. Неформальная коммуникация. Коммуникация в условиях кризиса. психологического анализа деятельности В.Д. Шадрикова, Г.В. Суходольского. Онтологический аспект организационной деятельности. Ценностно-мотивационный аспект организационной деятельности. Функционально-структурный анализ организационной деятельности. Предпринимательская и организационная деятельность. Управленческая и организационная деятельность. Сравнительная характеристика предпринимательской и управленческой деятельности по Дж. Ронену. Сравнение традиционных менеджеров, предпринимателей и интрапренеров по Р. Хисричу. Отличительные характеристики деятельности менеджера и лидера организации по О.С. Виханскому, А.И. Наумову. Сравнительная характеристика деятельности менеджера и лидера по М.В. Удальцовой и др. Отличие деятельности менеджеров от деятельности лидеров организации Д. Бойетт и Дж. Бойетт. Сравнение параметров деятельности руководителя и лидера по А. А. Романову и А. А.	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0

	Ходыреву. Функционально-структурная модель управленческого лидерства по Е.С. Яхонтовой. Ролевая модель С. Уэллса. Боевая модель лидерства Козна. Сравнительная характеристика ролевой модели С. Уэллса и Г. Минцберга. Сравнительная характеристика организационной и управленческой деятельности. Психофизиологический анализ организационной деятельности. Теоретические основы психофизиологического анализа организационной деятельности. Психофизиологические механизмы успешности организационной деятельности.			
9 - 15	Тема 7. Психология способностей к организационной деятельности Понятие способностей в психологии. Личностно-деятельностный подход С.Л.Рубинштейна, Б.М. Теплова. Функционально-генетический подход Е.П. Ильина, В.Д. Шадрикова. Общие и специальные способности. Интеллект и способности. Понятие интеллекта. Концепция интеллекта М.А. Холодной. Концепция «социального интеллекта» И.А. Торндайка и Дж. Гильфорда. Концепция «практического ума» Б.М. Теплова. Концепция «эмоционального интеллекта» Salovey, Mayer и ее развитие D. Goleman. Концепция практического интеллекта Р. Стернберга. Понятие управленческих способностей. Состав управленческих способностей по А.В.Карпову. Менеджерские характеристики. Общеуправленческие способности. Общеорганизационные способности по Л.И. Уманскому. Интегративный подход. Концепция «сила личности» А. Антоновского, Г. Крампена, А. Шапира. Концепция «общей способности к управленческой деятельности» Л.Д. Кудряшовой. Организационная одарённость. Структура организационной одарённости. Специальный компонент. Общий компонент. Модель личности по Тичи. Концепция провидческого реализма. Уровни развития организационной одаренности. Перспективы исследования организационного таланта. Гендерные аспекты лидерства. Исследования различий между лидерами-женщинами, лидерами – мужчинами. Объяснения различий в стилях лидерства. Основные качества лидеров-женщин и лидеров – мужчин. Факторы гендерной дискриминации: предубеждения против женщин. Дилемма «теплицы», барьер отбора. Проблема разнообразия	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0
9 - 15	Тема 8. Психология развития личности лидера организации Личность и лидерство. Модели личности. Качества личности и поведение лидера. Понятие личности, ее роль в изучении организационного поведения. Модель личности «Большая пятерка» (Р. МакГрэй и П. Кошта). Ценности и установки. Инструментальные и терминальные ценности. Влияние психологических установок на лидера.	Всего аудиторных часов		
		4	0	0
		Онлайн		
		0	0	0

	Когнитивные различия. Проблема управления самим собой. Конфликт между знанием и действием. Принцип развития в психологии. Понятие жизненного пути в работах Ш. Бюлер. Концепция жизненного стиля А.Адлера. Представления о жизненном пути С.Л. Рубинштейна. Концепция жизненного пути Б.Г. Ананьева. Структура жизненного пути по К.А. Абульхановой-Славской. Представление о жизненном пути И.С. Кона. Исследование жизненного пути одаренных личностей: возрастная динамика самореализации личности по Л.А. Рудкевичу, Е.Ф. Рыбалко. Психологический возраст личности и жизненная перспектива личности по А.А. Кроник, Е. И. Головаха. Концепция самоактуализации А. Маслоу. Самоактуализация и самотрансценденция. Этапы жизненного пути талантливых руководителей. Кризисы. Принцип детерминизма в психологии. Однофакторные, двухфакторные и многофакторные модели детерминации развития личности. Детерминация развития личности по В. М. Бехтереву, Л.С. Выготскому, С.Л. Рубинштейну. Движущие силы и условия развития личности: концепции Л. И. Божович, Б.Г. Ананьева. Историко-эволюционная концепция А. Г. Асмолова. Взгляды на формирование личности А. Н. Леонтьева, Л.И. Анцыферовой. Акмеологические факторы и условия развития личности. Биологические предпосылки формирования личности успешного лидера организации. Социальные условия развития личности успешного лидера организации: макро, мезо и микроусловия. Организационная деятельность как фактор развития личности успешного лидера организации. Личность как самодетерминирующая саморазвивающаяся система. Субъектный фактор. Концепция субъекта деятельности А.В. Брушлинского. Свобода и самодетерминация. Представления о свободе Э. Фромма, В. Франкла, Р. Мэя. Теория субъектности Р. Харре. Теория самодетерминации и личностной автономии Э. Деси и Р. Райан. Идея свободной причинности В.А. Петровского. Психология смысла в работах С. Л. Франка, Д. А. Леонтьева, Б.С. Братусь, В.Э. Чудновского. Исследования феномена духовности в психологии: Н.Я. Грот, В.Д. Шадриков, В.В. Знаков. Лидеры, терпящие крушение. Исследования факторов, влияющих на крушение лидеров. Потерпевшие крушение и добившиеся успеха. Современные представления о карьере и управление карьерой менеджера. Проблемы, возникающие на разных этапах карьерного развития.			
9 - 15	Тема 9. Прикладные направления психологии организационного лидерства Научные основы проектирования системы воспроизводства лидеров организации. Понятие «проектирование социальных систем». Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция	Всего аудиторных часов		
		2	0	0
		Онлайн		
		0	0	0

	психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Акмеологический подход к проектированию системы воспроизводства лидеров организации. Акмеологический подход к формированию управленческих талантов: А.А. Деркач. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Задачи психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации. Психологический мониторинг (пролонгированный психологический подбор): поиск, обнаружение потенциальных лидеров организации. Психологическое сопровождение воспитания и обучения потенциальных лидеров организации. Профессионализация одаренных лидеров: профессиональная ориентация, профессиональный психологический отбор, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, повышение уровня профессионального мастерства; психологическая помощь руководителю при создании им успешно функционирующих и стабильно развивающих организаций. Методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации. Управленческое психологическое консультирование талантливых руководителей организаций. Понятие управленческого психологического консультирования руководителей (психологическое консультирование руководителей). История управленческого консультирования. Модели психологического консультирования руководителей. Методы оценки степени разработанности системы психологического сопровождения развития личности лидера организации. Методы планирования психологического исследования систем воспроизводства лидеров организации. Методы измерения организационной одарённости. Методы пролонгированного психологического подбора потенциальных лидеров в организации. Методы изучения жизненного пути, движущих сил и условий развития личности лидеров организации. Психологические методы профессионального и личностного роста. Коучинг. Методы профилактики дезадаптации лидеров организации, сохранения их здоровья и профессионального долголетия. Группы ускоренного развития как комплексный метод психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.			
--	--	--	--	--

Сокращенные наименования онлайн опций:

Обозначение	Полное наименование
ЭК	Электронный курс

ПМ	Полнотекстовый материал
ПЛ	Полнотекстовые лекции
ВМ	Видео-материалы
АМ	Аудио-материалы
Прз	Презентации
Т	Тесты
ЭСМ	Электронные справочные материалы
ИС	Интерактивный сайт

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии. Лекции проводятся с использованием современных мультимедийных средств в интерактивной форме. Изложение подкрепляется демонстрационным материалом. Теоретические и практические материалы курса иллюстрируются реальными примерами из управленческой деятельности.

Самостоятельная работа студентов подразумевает проработку лекционного материала с использованием конспекта лекций и рекомендуемой литературы для подготовки к практическим занятиям, а также выполнение домашнего задания, которое связано, прежде всего, с подготовкой и анализом презентаций по заданной тематике.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине.

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения представлена в следующей таблице:

Компетенция	Индикаторы освоения	Аттестационное мероприятие (КП 1)
УК-1	З-УК-1	3, КИ-8, КИ-15
	У-УК-1	3, КИ-8, КИ-15
	В-УК-1	3, КИ-8, КИ-15
УК-3	З-УК-3	3, КИ-8, КИ-15
	У-УК-3	3, КИ-8, КИ-15
	В-УК-3	3, КИ-8, КИ-15
УК-6	З-УК-6	3, КИ-8, КИ-15
	У-УК-6	3, КИ-8, КИ-15
	В-УК-6	3, КИ-8, КИ-15

Шкалы оценки образовательных достижений

Шкала каждого контрольного мероприятия лежит в пределах от 0 до установленного максимального балла включительно. Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет собой сумму баллов, заработанных студентом при выполнении заданий в рамках текущего и промежуточного контроля.

Итоговая оценка выставляется в соответствии со следующей шкалой:

Сумма баллов	Оценка по 4-ех балльной шкале	Оценка ECTS	Требования к уровню освоению учебной дисциплины
90-100	5 – «отлично»	A	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
85-89	4 – «хорошо»	B	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.
75-84		C	
70-74		D	
65-69	3 – «удовлетворительно»	E	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.
60-64			
Ниже 60	2 – «неудовлетворительно»	F	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. ЭИ М 31 Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов, Масалова Ю. А., Москва: Юрайт, 2020
2. ЭИ М 31 Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов, Масалова Ю. А., Москва: Юрайт, 2022
3. ЭИ И 46 Психология лидерства : учебник для вузов, Ильин В. А., Москва: Юрайт, 2022
4. ЭИ Ч-49 Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов, Чернышев А. С., Москва: Юрайт, 2022

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. ЭИ С 29 Политическая имиджология : учебное пособие для вузов, Селентьева Д. О., Москва: Юрайт, 2022

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Специальное программное обеспечение не требуется

LMS И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ:

1. Научная библиотека МГУ (<http://www.lib.msu.su>)
2. 15. <http://www.md-management.ru/> - «MD-Менеджмент»: все об управлении (15.
<http://www.md-management.ru/> - «MD-Менеджмент»: все об управлении)
3. 29. <http://dic.academic.ru/searchall.php> - Словари и энциклопедии (29.
<http://dic.academic.ru/searchall.php> - Словари и энциклопедии)
4. 9. <http://www.management.com.ua/> - Интернет портал для управленцев (9.
<http://www.management.com.ua/> - Интернет портал для управленцев)
5. ИП РАН (<https://ipran.ru/организационная-психология-и-психол/>)
<https://online.mephi.ru/>
<http://library.mephi.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальное материально-техническое обеспечение не требуется

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение курса требует напряженной самостоятельной работы студентов. Самостоятельная работа включает в себя:

- чтение и конспектирование рекомендованной литературы,
- проработку учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе),

подготовку ответов на вопросы, предназначенные для самостоятельного изучения. Руководство и контроль за самостоятельной работой студента осуществляется в форме индивидуальных консультаций. В процессе изучения важно добиться понимания изучаемого материала, а не механического его запоминания. При затруднении в изучении отдельных тем, вопросов следует обращаться за консультациями к лектору. В конце курса студент сдает зачет.

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

На лекциях студентам сообщаются новые сведения, систематизируется и обобщается накопленный запас знаний, формируются на этой основе познавательные и профессиональные интересы. Преподаватель, читая лекцию, должен стремиться увлечь студентов, активно

воздействовать на их эмоции, вызвать интерес к учебному предмету, стремление постоянно пополнять знания.

Структура каждой лекции складывается из вступления, основной части и заключения. Во вступлении кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы. В основной части всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи и отношения, дается оценка сложившейся практике и научным основаниям, раскрываются перспективы развития, формулируются промежуточные выводы. В заключительной части подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формулируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Необходимо также предусмотреть время для ответов на возможные вопросы студентов.

Преподавательский конспект каждой лекции должен содержать: тему (точно сформулированную); цель и задачи; перечень вопросов, освещаемых на лекции; реферативное изложение содержания (с выделением основного и второстепенного).

При чтении лекции необходимо поддерживать высокий научный уровень излагаемой информации; обеспечивать доказательность и достоверность высказываемых суждений; ясно и точно излагать мысли и активизировать мышление слушателей; выделять интонационно каждый раздел; в каждом вопросе вычленять главное (для запоминания) и второстепенное (для иллюстрации); четко проговаривать термины, имена, фамилии; обращать внимание студентов на наиболее значимые даты и события.

Автор(ы):

Кравченко Александр Владимирович

Рецензент(ы):

Паршутин И.А.