МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (О)

Одобрено на заседании
Ученого совета ИАТЭ НИЯУ МИФИ,
протокол №25.8 от 25.08.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Лидерство
название дисциплины

для направления подготовки

38.03.05 Бизнес-информатика
код и название направления подготовки

образовательная программа

«Цифровая трансформация компании»

Форма обучения: очная

г. Обнинск 2025 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины:
изучить сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства в организациях, приобрести знания и развить навыки делового коммуникативного общения

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов комплексное понятие о лидерстве и его роли в управлении,
- ознакомиться с основными методами и средствами лидерства в управлении,
- выработать у студентов практические навыки лидерства.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы (далее – ОП) бакалавриата

Дисциплина реализуется в рамках части формируемой участниками образовательных отношений и относится к общепрофессиональному модулю.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: психология менеджмента, психология и этика делового общения, конфликтология, психология и педагогика.

Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее управление человеческими ресурсами, менеджмент, маркетинговые коммуникации.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	***Наименование компетенции***	***Код и наименование индикатора достижения компетенции***
ПК-5	**С**пособен осуществлять организацию и управление проектами в области информационных технологий в соответствии с требованиями заказчика	***Знать:*** теоретические аспекты организации и управления проектами в области информационных технологий в соответствии с требованиями заказчика ***Уметь:*** анализировать и обосновывать управление проектами в области информационных технологий в соответствии с требованиями заказчика ***Владеть:*** навыками представлять результаты управления проектами в области информационных технологий в соответствии с требованиями заказчика

УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	**З-УК-6** **Знать:** способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. *У* – УК-6 ***Уметь:*** эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни с использованием цифровых средств. **В – УК-6** **Владеть:** методами управления собственным временем, технологиями приобретения; использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни с использованием цифровых средств.
УКЦ – 3	Способность ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития (в том числе с использованием цифровых средств) других необходимых компетенций.	***З*** - УКЦ – 3 Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность. ***У*** - УКЦ – 3 Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; **В** - УКЦ – 3 **Владеть:**методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно- правовой

		документацией. .

4. Воспитательный потенциал дисциплины

Направления / цели воспитания	**Задачи воспитания (код)**	**Воспитательный потенциал дисциплин**
Духовно-нравственное воспитание	формирование личностно-центрированного подхода в профессиональной коммуникации, когнитивно-поведенческих и практико-ориентированных навыков, основанных на общероссийских традиционных ценностях **(В3)**	Использование воспитательного потенциала дисциплины

Организация интерактивных мероприятий и реализация специализированных заданий с воспитательным и социальным акцентом:

1. Организация научно-практических конференций, круглых столов, встреч с выдающимися учеными и ведущими специалистами отраслей реального сектора экономики; научно-проектной деятельности.
2. Участие в подготовке публикаций в высокорейтинговых международных журналах.

5. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	**Всего часов (очная форма обучения)**
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	
Аудиторная работа (всего):	32
в том числе:	
лекции (лекции в интерактивной форме)	16 (8)
практические занятия (практические занятия в интерактивной форме)	16 (8)
лабораторные работы	-
Промежуточная аттестация	
В том числе:	
Зачет	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	40

В том числе:	
проработка учебного (теоретического) материала	15
подготовка ко всем видам контрольных испытаний текущего контроля успеваемости (в течение семестра)	15
подготовка докладов к круглому столу	10
Всего (часы):	**72**
Всего (зачетные единицы):	**2**

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах.

Для очной формы обучения

Неделя	**Наименование раздела /темы дисциплины**	**Общая трудоём-кость всего** *(в часах)*	**Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость** *(в часах)*			
			Аудиторные учебные занятия			**СРО**
			Лек	**Сем/Пр**	**Лаб**	
1-2	Тема 1. История зарождения и развития психологии лидерства	12	2	2	-	5
3-4	Тема 2. Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	16	2	2	-	5
5-6	Тема 3. Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	16	2	2	-	5
7-8	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	11	2	2	-	5
9-10	Понятие команды, типы команд	11	2	2	-	5
11-12	Тема 6. Социально-психологическая структура команды	14	2	2	-	5
13-14	Тема 7. Работа лидера по	16	2	2	-	5

	выявлению и устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации					
15-16	Тема 8. Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты переговорного процесса.	12	2	2	-	5
	Зачет с оценкой					
	ВСЕГО:	**72**	**16**	**16**	-	**40**

Прим.: Лек – лекции, Сем/Пр – семинары, практические занятия, Лаб – лабораторные занятия, СРО – самостоятельная работа обучающихся

6.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

Неделя	**Наименование раздела /темы дисциплины**	**Содержание**
1-2	Вводная лекция История зарождения и развития психологии лидерства	Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности
3-4	Тема 2. Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	Понятие лидерства. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Стили и модели руководства. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Обеспечение этичного поведения организации во внешней и внутренней среде.
5-6	Тема 3. Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.

		Лидер как носитель и созидатель организационной (групповой) культуры. Использование культуры как инструмента влияния на поведение сотрудников.
7-8	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
9-10	Тема 5.Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
11-12	Тема 6. Социально-психологическая структура команды	Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессиовально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.
13-14	Тема 7. Работа лидера по выявлению и устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации	Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов.
15-16	Тема 8. Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты переговорного процесса.	Структура и средства общения. Характеристика и содержание общения. Механизмы воздействия в процессе общения. Стили общения. Техники и правила эффективного нетворкинга. Интернет нетворкинг, установление контактов по телефону и в деловой переписке. Установление долгосрочных отношений с клиентами и партнерами. Деловая беседа как основная форма делового общения. Вопросы собеседников и их психологическая сущность. Парирование замечаний собеседников. Психологические

		приемы влияния на партнера. Создание благоприятного психологического климата во время переговоров. Выслушивание партнера как психологический прием. Техника и тактика аргументирования. Формирование переговорного процесса. Подготовка к выступлению. Начало выступления. Как завоевать и удержать внимание аудитории. Культура речи делового человека.

Практические/семинарские занятия

Неделя	**Наименование раздела /темы дисциплины**	**Содержание**
1-2	Тема 1. История зарождения и развития психологии лидерства	Опрос по контрольным вопросам: Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
3-4	Тема 2. Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	Опрос по контрольным вопросам: Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
5-6	Тема 3. Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	Опрос по контрольным вопросам: Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.

7-8	Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры	Анализ Принципов эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Изучение этапов становления лидера. Сравнительная характеристика имплицитной теории лидерства и психологической концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
9-10	Тема 5. Понятие команды, типы команд	Сравнение операционных или инновационных целей команды. Анализ двух видов команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Характеристика типа мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Анализ типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
11-12	Тема 6. Социально-психологическая структура команды	Изучение социальной группы, ее структура и сравнительная характеристика малой группы. Основные характеристики коллектива. Сравнение формального и неформального коллективов. Анализ социальной структуры группы: статусно-ролевые отношения, профессиовально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Изучение схемы ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Сравнение особенностей женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.
13-14	Тема 7. Работа лидера по выявлению и устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации	Методы диагностики девиаций и конфликтов в коллективе и их урегулирования
15-16	Тема 8. Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты переговорного процесса.	Анализ структуры и средств общения. Анализ стилей общения. Характеристика и содержание общения. Анамиз механизмов воздействия в процессе общения. Использование социальных сетей в деловых целях. Общение по интернет, видео и телеконференции. Правила телефонного общения. Этикет деловой переписки. Подготовка и проведение публичного выступления. Социально-психологические эффекты восприятия. Правила восприятия презентатора в зависимости от его расположения в зале.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

1. Методические рекомендации для студентов по освоению дисциплины «Лидерство», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №25.8 от 25.08.2025

2. Методические рекомендации для студентов по написанию реферата (контрольной работы) по дисциплине «Лидерство», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №25.8 от 25.08.2025

3. Методические рекомендации для студентов. Терминологический словарь по дисциплине «Лидерство», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №25.8 от 25.08.2025.

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

8.1. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения

№ п/п	**Контролируемые разделы (темы) дисциплины**	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущая аттестация, 3 семестр			
1	История зарождения и развития психологии лидерства	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
2	Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
3	Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
4	Механизмы выдвижения в лидеры	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
5	Понятие команды, типы команд	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
6	Социально-психологическая структура команды конфликтов в организации	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
7	Работа лидера по выявлению и	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6,	Устный опрос, тесты, рефераты

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
	устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации	В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	
8	Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты переговорного процесса.	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Устный опрос, тесты, рефераты
Промежуточная аттестация, 3 семестр			
	Зачёт	З-УК-6, У-УК-6, В-УК-6 З-УКЦ-3, У-УКЦ3-6, В-УКЦ -3 З-ПК-5,У-ПК-5, В-ПК-5	Зачётные билеты

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.

Оценочные средства приведены в Приложении «Фонд оценочных средств»

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

Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр:

– контрольная точка № 1 (КТ № 1) – выставляется в электронную ведомость не позднее 8 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам / темам учебной дисциплины с 1 по 8 неделю учебного семестра;

– контрольная точка № 2 (КТ № 2) – выставляется в электронную ведомость не позднее 16 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего

контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам / темам учебной дисциплины с 9 по 16 неделю учебного семестра.

Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	**Неделя**	**Балл**	
		Минимум*	Максимум
Текущая аттестация	**1-16**	**36**	**60**
Контрольная точка № 1	**7-8**	**18**	**30**
Контрольная точка № 2	**15-16**	**18**	**30**
Промежуточная аттестация	**-**	**24**	**40**
Зачёт		24	40
Итого по дисциплине		**60**	**100**

* Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т. ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам**.**

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачет, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Зачет предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на зачете для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний на зачете.

8.4. Шкала оценки образовательных достижений

Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет сумму баллов, заработанных студентом при выполнении заданий в рамках текущей и промежуточной аттестации

Сумма баллов	Оценка по 4-х балльной шкале	Оценка ECTS	Требования к уровню освоения учебной дисциплины
90-100	5- «отлично»/ «зачтено»	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» / «зачтено»	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»/ «зачтено»		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		E	
0-59	2 - «неудовлетворительно» / «не зачтено»	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

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Селезнева, Е. В.

1. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21641-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: https://urait.ru/bcode/582930/p.1.

2. Спивак, В. А.

Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 1 — URL: https://urait.ru/bcode/583187/p.1.

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование
1.	ЭБС «ЛАНЬ»
2.	ЭБС «ЮРАЙТ»
3.	ЭБС «Консультант студента»
4.	Научная электронная библиотека E-library.ru

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Лидерство» (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к практическим / семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

Методические рекомендации для студентов по освоению дисциплины «Лидерство» включают:

- рекомендации по подготовке и участию в лекционных занятиях;
- рекомендации по подготовке и участию в практических занятиях;
- советы по планированию и организации времени, отведенного на самостоятельную работу по дисциплине;
- рекомендации по работе с литературой;
- разъяснения по используемым оценочным средствам и балльно-рейтинго-вой системе;
- разъяснения по процедурам текущего и промежуточного контроля.

Отдельно разработаны Методические рекомендации для студентов по написанию реферата (контрольной работы) по дисциплине «Лидерство», которые включают:

- требования к выполнению реферата (контрольной работы);
- требования к оформлению реферата (контрольной работы);
- рекомендуемую тематику рефератов (контрольных работ);
- показатели и критерии оценки реферата (контрольной работы).

Также разработаны Методические рекомендации для студентов. Терминологический словарь по дисциплине «Лидерство», способствующие систематизации знаний студентов ввиду активизации их самостоятельной работы с базой источников, а именно, с нормативно-правовыми актами, специальной литературой, электронными ресурсами.

12. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Использование информационных технологий при осуществлении образовательного процесса по дисциплине осуществляется в соответствии с утвержденным Положением об Электронной информационно-образовательной среде ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Электронная система управления обучением (LMS) используется для реализации образовательных программ при очном, дистанционном и смешенном режиме обучения. Система реализует следующие основные функции:

1) создание и управление классами,
2) создание курсов;
3) организация записи учащихся на курс;
4) предоставление доступа к учебным материалам для учащихся;
5) публикация заданий для учеников;
6) оценка заданий учащихся, проведение тестов и отслеживание прогресса обучения;
7) организация взаимодействия участников образовательного процесса.

Система интегрируется с дополнительными сервисами, обеспечивающими возможность использования таких функций как рабочий календарь, видео связь, многопользовательское редактирование документов, создание форм опросников,

интерактивная доска для рисования. Авторизация пользователей в системе осуществляется посредством корпоративных аккаунтов, привязанных к домену oiate.ru.

12.1. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- проведение лекций и практических занятий с использованием слайд-презентаций;
- использование текстового редактора Microsoft Word;
- использование табличного редактора Microsoft Excel;
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и ЭИОС.

12.2. Перечень программного обеспечения:

1. Microsoft Windows 10 Pro для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2021.
2. Microsoft Office 2010 Professional Plus для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2021.
3. Kaspersky Endpoint Security для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2021.

12.3. Перечень информационных справочных систем:

Электронные библиотечные системы:

Электронные библиотечные системы:

Наименование	Реквизиты и срок действия договора
ЭБС «ЮРАЙТ»	Договор № 09-25-910 от 03.06.2025 на оказание услуг по предоставлению доступа к «Образовательной платформе ЮРАЙТ». Срок действия: с 01.09.2025 по 31.08.2026
ЭБС «ЛАНЬ»	Договор № 08-25-910 от 30.05.2025 на оказание услуг по предоставлению доступа к базе данных ЭБС «Лань». Срок действия: с 01.09.2025 по 31.08.2026
ЭБС «Консультант студента»	Договор № 06-25-910 от 03.06.2025 на оказание услуг по предоставлению доступа к комплектам «Медицина, Здравоохранение», «Книги издательства «Феникс», «Издательский дом МЭИ», «Книги издательства «Проспект»: «Иностранные языки», «Естественные науки», «Экономика и управление», «Гуманитарные науки», «Юридические науки», входящим в базу данных «Электронная библиотека технического вуза». (ЭБС «Консультант студента»). Срок действия: 01.09.2025 по 31.08.2026
Научная электронная библиотека E-library.ru	Договор № SU-353/2026 от 15.12.2025 на доступ к электронным изданиям в составе базы данных «Научная электронная библиотека E-library.ru». Срок действия: с 01.01.2026 по 31.12.2026

13. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.

14. Иные сведения и (или) материалы

14.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид занятий (лекция, семинары, практические занятия)	Количество ак. час.	Наименование активных и интерактивных форм проведения занятий
1	История зарождения и развития психологии лидерства	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
2	Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
3	Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
4	Механизмы выдвижения в лидеры	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, кейс, доклады с презентациями
5	Понятие команды, типы команд	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, эссе, доклады с презентациями
6	Социально-психологическая структура команды конфликтов в организации	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, кейс, доклады с презентациями
7	Работа лидера по выявлению и устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, эссе, доклады с презентациями
8	Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты	лекция / практическое занятие	4	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид занятий (лекция, семинары, практические занятия)	Количество ак. час.	Наименование активных и интерактивных форм проведения занятий
	переговорного процесса.			

14.2. Формы организации самостоятельной работы обучающихся (темы, выносимые для самостоятельного изучения; вопросы для самоконтроля; типовые задания для самопроверки)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вопрос	Количество ак. ч.	Форма проверки
1	История зарождения и развития психологии лидерства	вопросы № 1-5 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, реферат,
2	Концепции лидерства. Профессионализм и личностные качества лидера	вопросы № 6-10 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, реферат,
3	Личностные характеристики лидера Инструментарий лидерства	вопросы № 11-15 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, реферат,
4	Механизмы выдвижения в лидеры	вопросы № 16-19 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, кейс, реферат,
5	Понятие команды, типы команд	вопросы № 20-25 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, эссе, реферат,
6	Социально-психологическая структура команды конфликтов в организации	вопросы № 26-31 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, реферат, кейс, тесты
7	Работа лидера по выявлению и устранений девиаций в поведении сотрудников и конфликтов в организации	вопросы № 32-38 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, эссе, реферат,
8	Основы делового общения. Построение сети деловых. Деловое общение, его виды и формы. Аспекты переговорного процесса.	вопросы № 40-50 типовых вопросов к зачёту	5	устный опрос, реферат,

14.3. Краткий терминологический словарь

Лидер (leader) — это человек, воплощающий в себе основные атрибуты лидерства: идеи, видение, ценности, влияние на других людей и принятие непростых решений в отношении людей и других ресурсов.

Лидерство — это процесс, при котором человек влияет на других членов группы ради достижения целей группы или организации.

Менеджер (manager) — человек, который направляет работу других людей и несет ответственность за результат. Эффективные менеджеры вносят в работу людей порядок и слаженность.

Менеджмент — процесс управляющего взаимодействия: планирования, подбора персонала, руководства и контроля за распределением ресурсов для достижения корпоративных целей наиболее эффективным путем.

Лидерские качества — качества, которые позволяют человеку реализовывать лидерские функции, исполнять роль лидера.

Поведенческий подход в лидерстве — подход к пониманию лидерства, который направлен на описание поведения, стиля лидера, позволяющего быть эффективным.

Ситуационный подход в лидерстве — подход, в котором исследуются факторы эффективного лидерства и зависимость предпочтительного стиля лидерства от ситуации.

Атрибуция (от англ, *attribute* — приписывать, наделять) — приписывание социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, не представленных в поле восприятия. Необходимость атрибуции объясняется тем, что информация, которую может дать человеку наблюдение, недостаточна для адекватного взаимодействия с социальным окружением и нуждается в «достраивании». Основным способом такого «достраивания» непосредственно воспринимаемой информации и является атрибуция.

Инновационное лидерство — это явление, возникающее в организациях, способных постоянно изменяться и адаптироваться (в «обучающихся организациях»), и связанное с деятельностью менеджеров, в обязанности которых входят разработка и реализация корпоративных концепции введения инновации, с мотивацией и поддержкой подчиненных в период сложных преобразований.

Ответственное лидерство — многоуровневое явление, вовлекающее в себя отдельных людей, группы и организации и заключающееся в стремлении к лидерской эффективности, этичному поведению и уважению по отношению ко всем заинтересованным лицам, имеющим отношение к организации (акционерам, сотрудникам, клиентам и т. д.), предполагающее соблюдение базовых экономических, общественных и экологических законов.

Стейкхолдер — человек или группа людей, которые имеют отношение к компании и своими действиями, поведением, решениями могут оказывать влияние на процессы, происходящие в компании, на ее прибыль.

Транзакционное лидерство (transactional leadership) — мотивирующее и управляющее воздействие на последователей преимущественно методом вознаграждения пропорционально заслугам.

Трансформационное лидерство — это процесс, в котором лидеры и последователи поднимают друг друга на более высокие уровни моральных принципов и мотивации.

Харизма — особый тип отношений между лидером и последователями, результат определенной реакции последователей, который обусловлен характеристиками личности лидера, его поведением в конкретной ситуации.

Авторитарность — это личностная характеристика, которая может проявляться у лидеров и у последователей. Люди, в значительной степени, обладающие этой характеристикой, склонны следовать общим правилам, уважать авторитеты и власть и сдерживать выражение личных чувств.

Авторитарный стиль отношений складывается между лидерами и последователями в том случае, когда эти отношения строятся на власти и подчинении.

Делегирование — «контракт», или сделка, между руководителем и подчиненным, носит временный характер и может быть обусловлен различными причинами: развитие подчиненных, освобождение собственного времени или простота задания.

Диалог — это тип коммуникации, который предполагает:

- • уникальность каждого партнера, их принципиальное равенство друг другу, различие и уникальность их точек зрения;
- • ориентацию каждого на понимание и активную интерпретацию точки зрения партнера;
- • ожидание ответа и его предвосхищение в собственном высказывании;
- • взаимную дополнительность позиций участником общения, соотнесение которых является целью диалога.

Наделение полномочиями — это философия управления, в основе которой — предоставление нижестоящим сотрудникам организации большей ответственности и свободы принятия решений.

Обратная связь — оценка лидером деятельности последователя и налаживание общения с ним с целью организации обучения и достижения улучшений.

Последователи — это группа людей, активно взаимодействующая с лидером для совместного решения поставленных задач, оказывающая влияние на лидера посредством своих установок, поведения, отношения к лидеру и результату совместной деятельности.

Практическое сообщество — сообщество людей, объединяющихся ради рассмотрения схожих проблем и поиска совместных решений.

Сотрудничество — тип взаимоотношений людей в процессе деятельности, который характеризуется согласованностью, слаженностью мнений и действий.

Барьер отбора — предвзятое отношение к женщине на этапе отбора на работу в организацию.

Гендер — социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается обществом. Это те аспекты мужского и женского, которые задаются обществом как некий социальный норматив.

Дилемма «теплицы» — это барьер, который создается тщательным, жестким контролем и оценкой работы женщин, может поставить под угрозу ее будущую карьеру, заставляет испытывать неуверенность в своих силах.

Миф — повествование, передающее представление людей о мире, месте человека в нем. «Миф является выражением некоторого смысла» (Плутарх).

«Стеклянный потолок» — система взглядов, согласно которой женщины не должны допускаться к высшим должностям. Это тонкие, почти невидимые, но в то же время очень сильные барьеры, мешающие женщинам продвигаться к высшим уровням менеджмента лидерства.

Глобальный менеджер — специалист, в функционал которого входят разработка стратегии, планирование и координирование трансакции компании за пределами страны. Главная его цель — достижение эффективности и конкурентоспособности компании в мировом масштабе.

Деловая глобальная образованность — это умение мобилизовать организацию в условиях постоянных изменений.

Контекст — так называется информация, окружающая определенное событие.

Кросс-культурное исследование — сравнительное исследование, предполагающее анализ и сопоставление поведенческих и психологических особенностей выборки индивидов из двух или более культурных групп.

Культура — динамическая система правил, эксплицитных и имплицитных, установленных группами с целью обеспечить свое выживание, включая установки, ценности, представления, нормы, модели поведения, общие для группы и реализуемые различным образом каждым специфическим объединением внутри группы, передаваемые из поколения в поколение, относительно устойчивые, но способные изменяться во времени.

Культурная глобальная образованность — это знание о культурных различиях и их поддержка. Лидер должен понимать особенности национальных культур, уметь устанавливать коммуникацию с представителями других культур, применять знания о культурах в своей работе.

Личная глобальная образованность — это умение лидера правильно понимать и оценивать себя. Кроме того, глобальный лидер должен постоянно повышать свой образовательный уровень.

Социальная глобальная образованность — это социальная поддержка представителей различных социальных групп. В условиях технологической революции, ускорения темпа жизни, лидеру необходимо налаживать сотрудничество, находить талантливых специалистов и направлять их усилия на достижение общих целей.

Этнос — это общность людей, связанных единой системой отношений к природе, к членам своей и чужой общности, к самому себе, к идеям, ценностям, совместно выработанным людьми в процессе этногенеза.

Власть — это способность человека или подразделения организации влиять на других людей или другие подразделения, чтобы достичь желаемых результатов.

Власть авторитета (***экспертная***) — основана на убеждении в том, что человек имеет ценный навык или способность.

Власть вознаграждения — основана на способности и возможности контролировать и распределять ценные для подчиненных организационные вознаграждения и финансовые ресурсы.

Власть наказания — основана на контроле над различными наказаниями.

Влияние — это воздействие человека на установки, ценности, убеждения и поступки других людей.

Легитимная власть — основана на убеждении, что человек имеет общепризнанное право управлять другими благодаря своему положению в организации.

Одобрение (приверженность) — поведение, в рамках которого сотрудники признают взгляды лидера и с энтузиазмом выполняют его инструкции.

Подчинение (согласие) — это поведение, в рамках которого люди следуют указанному лидером направлению вне зависимости от того, считают ли они это направление правильным.

Референтная власть — основана на хороших, дружеских, уважительных отношениях между подчиненными и обладающим властью человеком.

Сопротивление — это поведение, в рамках которого последователи непроизвольно стараются избежать выполнения распоряжений и инструкций либо просто не подчиняются приказам.

Когнитивный интеллект — это способность понимать сложные идеи, эффективно адаптировать их к окружающей обстановке, учиться на собственном опыте, делать различные умозаключения, преодолевать препятствия путем тщательного анализа.

Практический интеллект — это способность решать практические задачи в повседневной жизни наиболее рациональным путем.

Способность — это интеллектуально-психологическая особенность человека, позволяющая ему успешно решать различные задачи.

Черта — устойчивое качество личности, проявляющееся в разнообразных ситуациях.

Эмоциональный интеллект — группа навыков и умений, связанных с эмоциональной стороной жизни человека.

Глава 9

Компетенция — совокупность знаний, умений, навыков, мотивов, индивидуальных черт, способов деятельности и готовности к ней.

«Крушение» — невольный отход от дел в результате таких событий, как увольнение, сокращение штатов, перевод на другую работу, выбор ранней отставки, поручение «специального проекта» или достижение так называемого организационного плато без какого-либо шанса на дальнейшее продвижение.

Ответственность — отношение зависимости человека от чего-то, что воспринимается им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий.

Потребность — нужда в чем-либо, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, человеческой личности, социальной группы, общества.

Успех — это конкретное достижение человека в какой-либо деятельности.

Успешность — субъективное чувствование, переживание, связанное с достижением успеха.

15. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации обучающихся с ОВЗ с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений.

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом индивидуальных психофизических особенностей, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление информации визуально (краткий конспект лекций, основная и дополнительная литература), на лекционных и практических занятиях допускается присутствие ассистента, а так же, сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Оценка знаний студентов на практических занятиях осуществляется на основе письменных конспектов ответов на вопросы, письменно выполненных практических заданий.

Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.)

С учетом состояния здоровья просмотр кинофильма с последующим анализом может быть проведен дома (например, при необходимости дополни-тельной звукоусиливающей аппаратуры (наушники)). В таком случае студент предоставляет письменный анализ, соответствующий предъявляемым требованиям.

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости, время подготовки на зачете может быть увеличено.

Для **лиц с нарушением зрения** допускается аудиальное предоставление информации (например, с использованием программ-синтезаторов речи), а так же использование на лекциях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.).

Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь.

Оценка знаний студентов на семинарских занятиях осуществляется в уст-ной форме (как ответы на вопросы, так и практические задания). При необходимости анализа фильма может быть заменен описанием ситуации межэтнического взаимодействия (на основе опыта респондента, художественной литера-туры и т.д.), позволяющим оценить степень сформированности навыков владения методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать влияние этнических факторов. При прове-дении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата не нуждаются в особых формах предоставления учебных материалов. Однако с учетом состояния здоровья часть занятий может быть реализована дистанционно (при помощи сети «Интернет»). Так, при невозможности посещения лекционного занятия студент может воспользоваться кратким конспектом лекции.

При невозможности посещения практического занятия студент должен предоставить письменный конспект ответов на вопросы, письменно выполненное практическое задание.

Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводится на общих основаниях, при необходимости процедура зачета может быть реализована дистанционно (например, при помощи программы Skype).

Для этого по договоренности с преподавателем студент в определенное время выходит на связь для проведения процедуры зачета. В таком случае за-чет сдается в виде собеседования по вопросам (см. формы проведения промежуточной аттестации для лиц с нарушениями зрения). Вопрос и практическое задание выбираются самим преподавателем.

Примечание: Фонды оценочных средств, включающие типовые задания и методы оценки, критерии оценивания, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины обучающимися с ОВЗ могут входить в состав РПД на правах отдельного документа.

Программу составил:

Е.В. Кобылина, доцент отделения социально-экономических наук, кандидат экономических наук, доцент.

Рецензенты:

С.А. Новосадов, доцент отделения соцально-экономических наук (ОСЭН), кандидат экономических наук, доцент.

О.С. Медведева, к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента, Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского.