

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ЛИДЕРСТВО

Направление и направленность (профиль)
39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Лидерство» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (утв. приказом Минобрнауки России от 05.02.2018г. №77) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Киришева И.Е., старший преподаватель, Кафедра общей и юридической психологии, Inna.Kirisheva@vvsu.ru

Колодин Д.В., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра общей и юридической психологии, Dmitriy.Kolodin@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры общей и юридической психологии от 25.04.2025
, протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	0000000000E7D280
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель курса-изучить теорию и практику лидерства, акцентируя внимание на специфике проявления лидерства в молодёжной среде.

-исследовать роль лидерства в организации социальных проектов гражданско-патриотического воспитания молодёжи;

-проанализировать лидерские навыки, необходимые для работы с проектной командой;

-актуализировать способности выявления и развития лидерских качеств у студентов.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-1 : Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи	ПКВ-1.1к : Участвует в организации социальных, образовательных, воспитательных, просветительских, физкультурно-спортивных, оздоровительных и гражданско-патриотических мероприятий молодежи	РД1	Знание	ПКВ-1 Способность планировать, организовывать и координировать работу молодежных сообществ, в области социально-проектной деятельности
			РД2	Умение	организовывать и реализовывать проектную деятельность в молодежной среде
			РД3	Умение	ПКВ-2 Способность участвовать в разработке и внедрении проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики
			РД4	Навык	Набирает команду для проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	Формирование ценностей	Целевые ориентиры
Формирование гражданской позиции и патриотизма		

Развитие патриотизма и гражданской ответственности	Справедливость Историческая память и преемственность поколений Взаимопомощь и взаимоуважение	Системное мышление Гибкость мышления Гуманность Самостоятельность Лидерство
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Развитие культуры здорового образа жизни	Взаимопомощь и взаимоуважение	Ответственность Способность находить, анализировать и структурировать информацию Решительность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Формирование культуры интеллектуального труда и научной этики	Созидательный труд	Креативное мышление Эмоциональный интеллект Лидерство
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Созидательный труд	Осознание ценности профессии Креативное мышление Лидерство

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина является элективной и входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки "Организация работы с молодежью".

Для освоения учебного материала по дисциплине используются знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин "Основы психологии", "Общая психология" связан с дисциплинами "Молодёжная политика", "Молодёжные субкультуры", "Возрастная психология" продолжает формирование компетенций ПКВ-1, ПКВ-2.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
39.03.03 Организация работы с молодежью	ОФО	Б1.ДВ.Г	3	3	37	18	18	0	1	0	71	3

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Концепт и сущность лидерства. Основные подходы к изучению феномена	РД1	2	2	0	8	устный опрос, дискуссия
2	Историческая эволюция социальной мысли о лидерстве	РД2	2	2	0	8	устный опрос, тест
3	Классические теории лидерства: от качеств к ситуационности	РД4	2	2	0	8	устный опрос, тест
4	Ситуационные и контингентные модели лидерства	РД3	2	2	0	8	устный опрос, тест, дискуссия
5	Современные концепции лидерства: обмен, трансформация и влияние	РД1	2	2	0	8	устный опрос, практическая работа, кейсы
6	Власть и лидерство в организации	РД4	2	2	0	8	устный опрос, практическая работа, дискуссии
7	Эмоциональный интеллект и резонансное лидерство	РД3	2	2	0	8	устный опрос, практическая работа
8	Типологии лидерства и управление неформальным лидерством	РД3	2	2	0	8	устный опрос, практическая работа
9	Развитие лидерского потенциала и эффективности	РД2	2	2	0	7	устный опрос, практическая работа
Итого по таблице			18	18	0	71	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Концепт и сущность лидерства. Основные подходы к изучению феномена.

Содержание темы: Рассматривается природа лидерства как социально-психологического феномена, его ключевые дефиниции и отличия от формального управления. Анализируется дуализм лидерства как положения личности и как процесса влияния. Дается обзор основных научных подходов к исследованию феномена, закладывающий фундамент для дальнейшего изучения курса.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, доклады.

Тема 2 Историческая эволюция социальной мысли о лидерстве.

Содержание темы: Освещается зарождение и развитие представлений о лидерстве в социальной мысли Древнего Востока (Конфуцианство, Легизм, Даосизм), Античной Европы (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон) и Средневековья (Августин Блаженный, Фома Аквинский). Анализируется вклад мыслителей эпохи Возрождения и Нового времени (Макиавелли, Гоббс, Локк) в формирование современных концепций власти и лидерства. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, доклады.

Тема 3 Классические теории лидерства: от качеств к ситуационности.

Содержание темы: Изучается эволюция теоретических подходов: от теории лидерских качеств (Стогдилл, Беннис) к поведенческим концепциям («Управленческая решетка», стили Ликерта). Подробно рассматривается становление ситуационного подхода как ответа на ограниченность предыдущих теорий. Анализируется влияние ситуационных переменных на эффективность лидерского поведения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, доклады.

Тема 4 Ситуационные и контингентные модели лидерства.

Содержание темы: Разбираются ключевые ситуационные модели: модель Фидлера, континуум Танненбаума-Шмидта, модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго и концепция жизненного цикла Херси-Бланшара. Акцент делается на практическом применении моделей для диагностики ситуации и выбора адекватного стиля руководства в зависимости от зрелости последователей и структурированности задачи.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, доклады.

Тема 5 Современные концепции лидерства: обмен, трансформация и влияние.

Содержание темы: Анализируются современные теории: модель вертикальной диадной связи Дж. Грэна, концепция трансформационного и транзакционного лидерства Дж. М. Бёрнса и модель многостороннего влияния Г. Юкла. Рассматриваются условия эффективности транзакционного и трансформационного лидерства, а также процесс построения уникальных отношений лидера с последователями.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практические занятия, работа в группе, малых группах, парах, работа с ситуациями из практики.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, работа с кейсами, изучение рекомендуемой литературы.

Тема 6 Власть и лидерство в организации.

Содержание темы: Исследуется соотношение понятий «власть» и «лидерство», их взаимодополняющая роль. Анализируются источники и основы власти (законная, вознаграждающая, принуждающая, экспертная, харизматическая) по классификации French и Raven. Рассматривается проявление разных форм власти в организационном контексте и их влияние на поведение сотрудников и эффективность управления.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практические занятия, работа в группе, малых группах, парах.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, , изучение рекомендуемой литературы.

Тема 7 Эмоциональный интеллект и резонансное лидерство.

Содержание темы: Раскрывается понятие эмоционального интеллекта (ЭИ) как ключевой компетенции современного лидера. Изучаются модели ЭИ (Майера-Саловея-Карузо, Гоулмана, Бар-Она). Анализируются стили резонансного и диссонансного лидерства, их воздействие на климат в коллективе и результаты работы. Рассматриваются

практические кейсы применения эмоционального лидерства для организационных изменений.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практические занятия, работа в группе, малых группах, парах.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, изучение рекомендуемой литературы.

Тема 8 Типологии лидерства и управление неформальным лидерством.

Содержание темы: Систематизируются различные типологии лидеров (по функциям Уманского, по восприятию группой, психоаналитическая типология Фрейда). Проводится разграничение на конструктивное и деструктивное лидерство. Разбираются стратегии управления неформальным лидерством: выявление, развитие, интеграция в формальную структуру и нейтрализация деструктивного влияния.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практические занятия, работа в группе, малых группах, парах.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, изучение рекомендуемой литературы.

Тема 9 Развитие лидерского потенциала и эффективности.

Содержание темы: Обобщаются практические аспекты формирования лидерских компетенций. Рассматриваются уровни лидерства: внутреннее, ситуативное, тактическое и стратегическое. Анализируются критерии эффективного лидера (С. Кови) и компоненты развития лидерства: самосовершенствование, социальная компетентность, сочетание формальных и неформальных практик. Завершается курс рассмотрением лидерства как непрерывного процесса обучения и адаптации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: практические занятия, работа в группе, малых группах, парах.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспекты, изучение рекомендуемой литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студентов на всех занятиях аудиторной формы (лекционных и практических), выполнение аттестационных заданий, эффективную самостоятельную работу. В процессе изучения дисциплины студенту необходимо ориентироваться на самостоятельную проработку лекционного материала к практическим занятиям, участие в вопросах, дискуссиях.

Задания для самостоятельной работы :

1. Исследовать исторические предпосылки возникновения поведенческой основы лидерства. 2. Каковы преимущества и недостатки поведенческого подхода к лидерству? 3. Составьте схему, как развивалась теоретическая основа лидерства. 4. Каковы субституты и нейтрализаторы лидерства. 5. Составьте идеальный перечень лидерских качеств. Какие составляющие лидерского потенциала развиты у вас слабее всего? Чем в перспективе это может вам грозить? 6. В чем специфика современного лидерства в организации? 7. Напишите эссе на тему «Политическое лидерство (не) равно бизнес лидерству»

7. Просмотр кинолент из рекомендуемого перечня, анализ лидерского поведения героев кинополотна, детализация контекста, изучение стратегии и тактики лидерского поведения.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Новикова, И. В., Стратегическое лидерство : учебник / И. В. Новикова. — Москва : КноРус, 2024. — 220 с. — ISBN 978-5-406-12446-8. — URL: <https://book.ru/book/951552> (дата обращения: 09.09.2025). — Текст : электронный.
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516688> (дата обращения: 01.03.2023).

7.2 Дополнительная литература

1. Кудряшова, Е.В. Лидер и лидерство: введение в философию лидерства: монография / Е.В. Кудряшова. — Архангельск : Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, 2022. — 350 с. : ил. — ISBN 978-5-261-01588-8. — URL: <https://lib.rucont.ru/efd/801516> (дата обращения: 04.08.2025)

2. Под общ. ред. Чернышева А.С. ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА: ЛИДЕРСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 159 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-liderstva-liderstvo-v-socialnyh-organizaciyah-455651>

3. Спивак В. А. ЛИДЕРСТВО. Учебник для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 301 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/liderstvo-450316>

4. Управление лидерским потенциалом руководителей в условиях цифровизации экономики : учебное пособие / И. В. Брага, А. С. Жураховский, А. Ю. Истратий [и др.]. — Москва : Русайнс, 2024. — 212 с. — ISBN 978-5-466-06967-9. — URL: <https://book.ru/book/954193> (дата обращения: 09.09.2025). — Текст : электронный.

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
2. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
3. Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"
4. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
5. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
7. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук Lenovo V15
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- Adobe Flash Player
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ЛИДЕРСТВО

Направление и направленность (профиль)
39.03.03 Организация работы с молодежью. Организация работы с молодежью

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очная

Владивосток 2025

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции и	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
39.03.03 «Организация работы с молодежью» (Б-ОР)	ПКВ-1 : Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи	ПКВ-1.1к : Участвует в организации социальных, образовательных, воспитательных, просветительских, физкультурно-спортивных, оздоровительных и гражданско-патриотических мероприятий молодежи

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-1 «Способен организовывать и сопровождать деятельность молодежных организаций, сообществ и объединений, в том числе, специализирующихся на организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код	Тип	Результат	
ПКВ-1.1к : Участвует в организации социальных, образовательных, воспитательных, просветительских, физкультурно-спортивных, оздоровительных и гражданско-патриотических мероприятий молодежи	РД 1	Знание	ПКВ-1 Способность планировать, организовывать и координировать работу молодежных сообществ, в области социально- проектной деятельности	представление об основах гражданско- патриотического воспитания молодежи
	РД 2	Умение	организовывать и реализовывать проектную деятельность в молодежной среде	Участвует в организации социальных проектов гражданско- патриотического воспитания молодежи
	РД 3	Умение	ПКВ-2 Способность участвовать в разработке и внедрении проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики	организовывать молодежные команды для реализации молодежных инициатив в сфере проектной деятельности
	РД 4	Навык	Набирает команду для проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики	разработки и реализации молодежных проектов

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очная форма обучения				
РД1	Знание : ПКВ-1 Способность планировать, организовывать и координировать работу молодежных сообществ, в области социально- проектной деятельности	1.1. Концепт и сущность лидерства. Основные подходы к изучению феномена	Тест	Собеседование
		1.5. Современные концепции лидерства: обмен, трансформация и влияние	Тест	Собеседование
РД2	Умение : организовывать и реализовывать проектную деятельность в молодежной среде	1.2. Историческая эволюция социальной мысли о лидерстве	Тест	Собеседование
		1.9. Развитие лидерского потенциала и эффективности	Тест	Собеседование
РД3	Умение : ПКВ-2 Способность участвовать в разработке и внедрении проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики	1.4. Ситуационные и контингентные модели лидерства	Тест	Собеседование
		1.7. Эмоциональный интеллект и резонансное лидерство	Тест	Собеседование
		1.8. Типологии лидерства и управление неформальным лидерством	Тест	Собеседование
РД4	Навык : Набирает команду для проектов и программ в области поддержки и развития молодежных инициатив, молодежной политики	1.3. Классические теории и лидерства: от качеств к ситуационности	Тест	Собеседование
		1.6. Власть и лидерство в организации	Тест	Собеседование

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство			
	Тест	Собеседование		Итого
Лекции				

Лабораторные занятия				
Практические занятия	30	30		60
Самостоятельная работа	20	20		40
ЭОС				
Промежуточная аттестация				
Итого				100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.

от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.
------------	--------------------------------------	---

5 Примерные оценочные средства

5.1 Итоговый тест

Тестовые задания:

- Какой из подходов к лидерству основан на вере в то, что лидерами рождаются, а не становятся?
 - Ситуационный подход
 - Теория лидерских качеств
 - Трансформационное лидерство
 - Партисипативное лидерство
- Конфуцианская модель «идеального государства» предполагает, что правитель должен:
 - Управлять с помощью строгих законов и наказаний
 - Быть мудрым и справедливым, прислушиваясь к благородным мужам
 - Избегать вмешательства в жизнь подданных
 - Править через всеобщую любовь и равенство
- Согласно Макиавелли, что является самой страшной ошибкой для правителя?
 - Потеря любви народа
 - Невыполнение данных обещаний
 - Посягательство на собственность подданных
 - Проявление слабости перед лицом врага
- Томас Гоббс считал, что основная причина возникновения государства и общества — это:
 - Стремление к всеобщему равенству и братству
 - Взаимный страх людей друг перед другом
 - Божественная воля и предназначение
 - Естественная склонность человека к сотрудничеству
- Если лидер формирует тесные, доверительные отношения только с узким кругом последователей («внутренняя группа»), а с остальными общается формально, это описывает:
 - Теорию жизненного цикла Херси-Бланшара
 - Модель вертикальной диадной связи
 - Трансформационное лидерство
 - Континуум лидерского поведения
- Резонансный лидер, по сравнению с диссонансным, характеризуется:
 - Способностью пробуждать в людях позитивные эмоции и находить с ними «общую волну»
 - Жестким контролем и ориентацией исключительно на результат
 - Стремлением избегать конфликтов любой ценой
 - Фокусом на разработке идеальных стратегий без учета человеческого фактора
- Согласно модели ситуационного лидерства Фидлера, руководитель, ориентированный на задачу, будет наиболее эффективен:
 - Только в умеренно благоприятных ситуациях
 - В самых благоприятных и самых неблагоприятных ситуациях
 - Только в самых благоприятных ситуациях
 - Во всех ситуациях одинаково

8. Что из перечисленного является мотиватором по двухфакторной теории Герцберга?

- а) Заработная плата
- б) Комфортные условия труда
- в) Признание заслуг и достижений
- г) Отношения с коллегами

9. Лидер, который воодушевляет людей, рисуя привлекательный образ будущего, использует стиль:

- а) Обучающий
- б) Товарищеский
- г) Авторитарный
- д) Идеалистический

10. Концепция попустительства и минимального вмешательства правителя в жизнь подданных характерна для:

- а) Конфуцианства
- б) Легизма
- в) Даосизма
- г) Моизма

11. По Аристотелю, для стабильности общества наиболее важен слой:

- а) Богатый (плутократия)
- б) Бедный, лишенный собственности
- в) Средний
- г) Военная аристократия

12. Цицерон впервые в истории сформулировал принцип:

- а) Разделения властей
- б) Общественного договора
- в) Презумпции невиновности
- г) Правового государства

13. Формальное лидерство отличается от неформального тем, что:

- а) Формальный лидер выдвигается стихийно самой группой
- б) Формальный лидер обладает властью, делегированной ему организацией
- в) Неформальный лидер всегда является деструктивным
- г) Неформальный лидер имеет больше власти, чем формальный руководитель

14. Согласно концепции П. Херси и К. Бланшара, для сотрудников с высокой способностью, но низким желанием работать наиболее эффективен стиль:

- а) Директивный
- б) Наставнический
- в) Поддерживающий
- г) Делегирующий

15. Эмоциональный интеллект, в первую очередь, связан со способностью:

- а) Максимально подавлять свои эмоции
- б) Распознавать и управлять своими эмоциями и эмоциями других
- в) Игнорировать эмоциональное состояние команды для достижения цели
- г) Действовать исключительно на основе логики и рационального анализа

16. Трансформационное лидерство, в отличие от транзакционного, предполагает:

- а) Четкий обмен «вознаграждение за усилия»
- б) Пассивность лидера и реактивное управление
- в) Вдохновение, изменение ценностей и мотивации последователей
- г) Эффективность только в условиях стабильности

17. Социальные институты, в отличие от социальных сетей, характеризуются:

- а) Неформальностью и гибкостью

- б) Жесткой структурой, устоявшимися нормами и правилами
- в) Добровольным обменом ресурсами между равными акторами
- г) Отсутствием цели достижения стабильности

18. Какая из перечисленных форм власти основана на личных качествах и привлекательности лидера?

- а) Законная власть
- б) Власть вознаграждения
- в) Экспертная власть
- г) Харизматическая власть

19. Лидер-«демагог» в своей деятельности чаще всего опирается на:

- а) Развитие экспертных знаний в команде
- б) Культивирование атмосферы страха и игра на боязни перемен
- в) Открытый диалог и поиск консенсуса
- г) Делегирование полномочий и расширение прав сотрудников

20. Согласно модели Врума-Йеттона, выбор стиля лидерства зависит в основном от:

- а) Личных предпочтений руководителя
- б) Характеристик ситуации и вовлеченности подчиненных
- в) Уровня заработной платы сотрудников
- г) Внешней конкуренции

21. Концепция «внутреннего лидерства» в первую очередь направлена на:

- а) Управление другими людьми
- б) Развитие качеств для управления самим собой
- в) Заключение выгодных сделок
- г) Формирование внешних атрибутов власти

22. Какой тип лидера, по Фрейду, вызывает чувство восхищения и обожания, бессознательно притягивая к себе людей?

- а) «Козел отпущения»
- б) «Изгой»
- в) «Кумир»
- г) «Организатор»

23. Если в организации преобладает власть, основанная на наказании, то для нее будет характерно:

- а) Высокая инициатива снизу и открытость новым идеям
- б) Закрытость ключевых лиц, слабая инициатива, сопротивление инновациям
- в) Открытые содержательные конфликты и низкий уровень формальной дисциплины
- г) Энтузиазм и оптимизм в отношении будущего

24. Согласно Сунь-Цзы, управление множеством людей:

- а) Крайне сложно и требует тиранических методов
- б) Так же просто, как управление малым, при наличии принципа дисциплины
- в) Невозможно без всеобщей любви
- г) Должно быть полностью делегировано народу

25. Основная цель выявления и работы с неформальными лидерами в организации — это:

- а) Их немедленное увольнение
- б) Налаживание отношений, обучение и интеграция их влияния для достижения общих целей
- в) Полное игнорирование их существования
- г) Перевод их в другие отделы без объяснения причин

26. Системное (стратегическое) лидерство предполагает, что лидер:

- а) Руководит небольшой командой и решает тактические задачи
- б) Является «лидером лидеров», определяет далеко идущие планы развития всей системы

- в) Проявляет лидерство только в кризисных ситуациях
- г) Фокусируется исключительно на внутренних процессах, а не на внешней среде

27. По мнению даосов, идеальное государство – это то, в котором:

- а) Правитель активно вмешивается в дела подданных
- б) Существуют суровые законы и наказания
- в) Правитель минимально вмешивается в жизнь людей
- г) Власть основана на всеобщей любви

28. В модели управленческой решетки Блейка-Моутона стиль 9.9 («Команда») характеризуется:

- а) Высокой заботой о производстве и высокой заботой о людях
- б) Низкой заботой о производстве и высокой заботой о людях
- в) Высокой заботой о производстве и низкой заботой о людях
- г) Низкой заботой и о производстве, и о людях

29. Джон Локк, в отличие от Томаса Гоббса, в естественном состоянии общества видел:

- а) «Войну всех против всех»
- б) Сообщество, основанное на страхе
- в) Сообщество, основанное на принципах равенства и справедливости
- г) Необходимость абсолютной власти монарха

30. Процесс институционализации – это процесс:

- а) Распада социальных норм
- б) Упорядочения общественных отношений, формирования стабильных образцов взаимодействия
- в) Стихийного формирования толпы
- г) Разрушения социальных институтов

31. Лидер, который выдвигает проблемы, просит предложения, но решение принимает сам, находится в континууме Танненбаума-Шмидта:

- а) Ближе к авторитарному полюсу
- б) Ровно посередине
- в) Ближе к демократическому полюсу
- г) Вне континуума

32. Согласно Фоме Аквинскому, если человеческий закон противоречит божественному, то:

- а) Ему нужно беспрекословно подчиняться
- б) Его можно игнорировать и не подчиняться
- в) Его должен пересмотреть парламент
- г) Он автоматически становится законом вечным

33. Ключевая идея партисипативного лидерства (Р. Лайкерта) заключается в:

- а) Максимальном сосредоточении власти в руках одного лидера
- б) Привлечении подчиненных к консультациям и принятию решений
- в) Полном отказе от формальной власти
- г) Управлении исключительно через наказание

34. «Экспертная власть» в организации проявлена, если:

- а) Соблюдаются все формальные ритуалы и дисциплина
- б) Наблюдаются открытые содержательные конфликты и низкий уровень формальной дисциплины
- в) Лидер имеет самую большую и дорогую мебель
- г) Все инициативы исходят строго сверху вниз

35. Концепция эмоционального интеллекта Д. Гоулмана включает все перечисленные компоненты, КРОМЕ:

- а) Самосознание
- б) Управление поведением

- в) Мотивация
г) Коэффициент интеллекта
- 36. Деструктивное лидерство можно нейтрализовать путем:**
- а) Поощрения и усиления его влияния
б) Его изоляции или назначения на формальную руководящую должность для использования его энергии в позитивном ключе
в) Полного игнорирования его существования
г) Предоставления ему полной свободы действий
- 37. Согласно Стивену Кови, пригодность к лидерству определяется через:**
- а) Только наличие формальной должности
б) Непрерывное самосовершенствование и ориентацию на служение другим
в) Умение манипулировать людьми
г) Стремление к личному обогащению любой ценой
- 38. Социальные сети, в отличие от институтов, представляют собой:**
- а) Жесткие ценностно-нормативные комплексы
б) Гибкие структуры с добровольным обменом ресурсами
в) Органы государственной власти
г) Исторически исчезнувшие формы взаимодействия
- 39. Ситуативное лидерство основано на идее, что:**
- а) Существует один универсально эффективный стиль лидерства
б) Стиль лидерства должен гибко меняться в зависимости от ситуации и зрелости последователей
в) Лидерские качества являются врожденными
г) Власть должна быть исключительно формальной
- 40. Моизм, в отличие от конфуцианства, провозглашал в качестве основы общества:**
- а) Строгую иерархию и почитание старших
б) Всеобщую любовь и равенство людей
в) Жесткие законы и наказания
г) Недеяние и единение с природой
- 41. По модели «многосторонней связи» Г. Юкла, эффективность группы зависит от:**
- а) Только от усилий лидера
б) Только от финансовых ресурсов
в) Усилий последователей, их понимания целей, сотрудничества и имеющихся ресурсов
г) Исключительно от внешней конъюнктуры рынка
- 42. Лидер, который управляет вниманием, значением, доверием и собой, согласно У. Беннису, обладает:**
- а) Только формальными полномочиями
б) Лидерскими способностями
в) Исключительно высокой экспертной властью
г) Стилем тотального контроля
- 43. Власть в организации – это:**
- а) Одностороннее влияние руководителя на подчиненных
б) Форма социальных отношений, способность влиять на поведение других
в) Личная характеристика, не зависящая от должности
г) Синоним лидерства
- 44. Критерием эффективности резонансного лидерства является:**
- а) Степень страха, который лидер внушает подчиненным
б) Уровень эмоционального подъема, мотивации и единства в коллективе
г) Количество изданных приказов и распоряжений
д) Размер материального вознаграждения лидера

- 45. Согласно Кичело, «лидер без офиса» или «пророк» появляется:**
- а) Только в периоды стабильности и процветания
 - б) В смутные времена, становясь символом движения
 - в) Исключительно по назначению сверху
 - г) Только в неформальных молодежных группировках

- 46. Консервативный метод устранения деструктивного лидера предполагает:**
- а) Его немедленное увольнение
 - б) Изменение его характера и использование его способностей с пользой для организации
 - в) Расформирование всей его группы последователей
 - г) Физическую изоляцию от коллектива

- 47. По мнению Платона, источником зла и несправедливости в идеальном государстве является:**
- а) Отсутствие законов
 - б) Частная собственность
 - в) Наличие рабского труда
 - г) Слишком мягкое управление

- 48. Основная функция лимбической системы мозга, имеющая ключевое значение для эмоционального лидерства, – это:**
- а) Аналитическое мышление
 - б) Регуляция эмоционально-мотивационного поведения
 - в) Управление речью
 - г) Контроль двигательных функций

- 49. Согласно концепции «кратической теории», общество возникает из:**
- а) Развития духовной культуры
 - б) Развития управляющей подсистемы (власти)
 - в) Экономического равенства
 - г) Случайного стечения обстоятельств

- 50. Если лидер пытается вызвать позитивные эмоции, игнорируя существующий в коллективе негативный настрой, его называют:**
- а) Резонансным лидером
 - б) Диссонансным лидером
 - в) Несведущим лидером
 - г) Демагогом

Краткие методические указания

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Тестовые задания содержат вопросы, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое обозначение). Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	35-40	Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 45 вопросов. Время выполнения работы: 45-50 минут. Оценка отлично – 40-44 правильных ответов.
4	30-34	Оценка «хорошо» - 35-39 правильных ответов
3	25-29	Оценка «удовлетворительно» - 28-34 правильных ответов

2	1-24	Оценка «неудовлетворительно» - менее 27 правильных ответов
---	------	--

5.2 Собеседование – защита индивидуального задания

Вопросы к собеседованию:

- 1 Модель вертикальной диадной связи (теория обмена) (Дж. Грэн)
- 2 Типология ролей лидера. Деловой, эмоциональный, ситуативный лидер.
- 3 Концепции экспрессивной власти, признаки проявления
- 4 Роли лидеров толпы по М. Конвей
- 5 Теория лидерских качеств (Р. Стодгил)
- 6 Концепция трансакционного и трансформационного лидерства (Burns J.M.)
- 7 Концепция лидерства З. Фрейда. 10 типов лидера с точки зрения психоанализа.
- 8 Модель многосторонней связи (Г. Юкла)
- 9 Классификация лидерства по Ф.С. Бартлет
- 10 9 типов личности в лидерстве Ф. Редл
- 11 Вариативность лидерства Дж. В. Гетцель, Е.Г. Губа
- 12 Характеристики неформального лидера
- 13 Континуум лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта
- 14 Типология лидеров Б.П. Прыгина.
- 15 Лидерство в социальной мысли Античности
- 16 Концепция жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара
- 17 Признаки проявления власти, основанной на наказании
- 18 Харизматические лидеры. Признаки и характеристики.
- 19 Лидерство в социальной мысли Средневековья, Нового времени
- 20 Функциональные виды лидеров. Классификация по П.И. Уманскому.
- 21 Принципы управления лидерством
- 22 Модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго
- 23 Микро- макро- и мегалидерство
- 24 Лидерство в социальной мысли Древнего Востока.
- 25 Основные принципы работы с деструктивным лидером.
- 26 Актуальность взглядов М.Т. Цицерона
- 27 Взаимная зависимость лидеров и последователей
- 28 Концепции лидерства и власти.
- 29 Системное или стратегическое лидерство
- 30 Функциональное, дисфункциональное типы лидерства.
- 31 Типы лидерства Е.С. Богардуса
- 32 Пять ключевых форм власти, признаки проявления.
- 33 Взаимодействие с неформальной группой
- 34 Лидерство и управление. Основные концепты и смыслы. Проблема дуализма дефиниций.
- 35 Модель ситуационного руководства Ф. Фидлера
- 36 Типология по В. Белл и Р.Дж. Хилл
- 37 Теория мотивации Ф. Герцберга
- 38 Восприятие лидера среди последователей
- 39 Классификация лидеров по преобладающим функциям.
- 40 Сопоставление Авторитарного, демократического и пассивного лидерства.
- 41 Концепция партисипативного лидерства (Управленческая решетка)
- 42 Среда возникновения лидерства. Роль Социальных институтов, социальных сетей в генезисе лидерства.

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практической занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понимания изученного материала, логика изложения материала, корректное языковое оформление ответа.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	28-30	Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4	25-27	Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3	21-24	Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2	15-20	Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выводов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.