



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»**

INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 26 марта 2026 г. № 7)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
26 марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЛИДЕРСТВО И КОМАНДНАЯ РАБОТА

по направлению подготовки
27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль)
«Управление инновационным развитием предприятия»

Москва – 2026

Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика,
направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятия»

Рабочая программа дисциплины «Лидерство и командная работа» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятия» и предназначена для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	5
5. Содержание дисциплины	6
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	8
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации.....	10
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	13
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	15
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины	15
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	18

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Лидерство и командная работа» – является формирование у студентов представлений о психологических аспектах лидерства, особенностях личностного влияния и управления другими людьми, принципах формирования команды и ее успешное функционирование.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основными направлениями развития теории лидерства и командообразования;
- приобретение опыта анализа профессиональных и учебных проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений;
- развитие лидерских качеств, необходимых для управления командой;
- приобретение опыта учёта личностных особенностей членов команды для разработки стратегии управления командой и распределения ее функционала для достижения поставленной цели.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Лидерство и командная работа» входит в обязательную часть учебного плана, по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятия».

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, всего – 108 часа.

Вид учебной работы	Всего часов	
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Контактная работа с преподавателем (всего)	28	8
В том числе:		
Занятия лекционного типа	14	6
Занятия семинарского типа (семинары)	14	2
Самостоятельная работа (всего)	80	100
Форма контроля	Зачет с оценкой	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции(ий) выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>Командная работа и лидерство УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>	<p>ИУК 3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, учитывая особенности поведения и интересы других людей. ИУК 3.2 Реализует свою роль в командной работе в соответствии с поставленной задачей.</p>	<p>Знать: основные теории и стратегии взаимодействия людей в команде. Уметь: анализировать ситуации и организовывать взаимодействие для достижения командных результатов. Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение членов команды.</p>
<p>ПК-5 Способен создавать и поддерживать среду, способствующую генерации идей, мотивировать сотрудников, формировать и развивать команды для инновационных проектов</p>	<p>ИПК-5.1 Имеет представление о принципах организации творческой (креативной) среды, теориях мотивации и моделях командообразования в контексте инновационной деятельности. ИПК-5.2 Создает условия для генерации идей, применяет методы стимулирования творческой активности и индивидуальной мотивации сотрудников, вовлечённых в инновационные процессы. ИПК-5.3 Формирует и развивает команды для инновационных проектов, распределяя роли с учётом профессиональных и личностных компетенций участников.</p>	<p>Знать: основные типы и стили лидерства, источники власти, теории мотивации и самомотивации, вербальные и невербальные стратегии влияния. Уметь: оценивать лидерские качества и стили управления персоналом, выявить текущий уровень мотивации сотрудников с целью дальнейшего распределения ролей и развития команды. Владеть: способностью практически применять знания о лидерстве, мотивации и стратегиях влияния при оценке персонала, распределении ролей и построении траектории развития команды.</p>

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1. Личностная идентификация лидера	<p>Лидерство в управлении людьми. Технологии определения лидерского потенциала. Психологические модели типологии лидеров. Стили лидерства в осуществлении коммуникаций различного уровня сложности. Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самомотивации. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера. Вербальные и невербальные стратегии влияния в управлении людьми и командами. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации. Личность манипулятора. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью лидера. Диагностика Soft и Hard-компетенций лидера.</p>
Тема 2. Селф-менеджмент лидера	<p>Инструменты селф-менеджмента. Я-концепция лидера и самооценка компетенций. Исследование базовых коммуникативных умений. Вербальные и невербальные стратегии влияния на команду. Когнитивные стили и их диагностика. Модели развития креативности. Технологии развития творческого потенциала лидера. Принципы коммуникативного тренинга. Основные техники активного слушания. Детерминанты мотивации и самомотивации в лидерстве. Технологии выявления лидерских задатков. Самоорганизация и самоконтроль. Технологии управления временем. Игровые методы развития лидерского потенциала. Коммуникативные роли. Стратегическое, оперативное и ситуационное маневрирование. Игровое маневрирование, давления, конформизма и неконформизма. Групповой контроль и санкции.</p>
Тема 3. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами	<p>Задачи развития управленческих навыков. Команда как объект и субъект деятельности. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми. Методы и приёмы развития управленческих навыков. Личность лидера и социальная среда. Задачи управления собой и окружением. Основные виды коммуникативных тренингов для развития управленческих навыков. Инструменты выявления и развития лидерского потенциала. Имплементация лидерского потенциала управления командой. Техника чартрайтинга.</p>

<p>Тема 4. Формирование команды</p>	<p>Технология создания команды. Структура команды. Технология распределения групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Мотивация и ценности участников команды. Разработка компетентностного профиля участников команды. Тренинги командообразования. Сущность командообразования в процессе управления людьми. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта. Конформизм и неконформизм в работе управленца. Групповой и персональный коучинг. Технология поэтапной работы с командой. Феномены групповой работы. Социальная ингибция и фасилитация. Техники фасилитации и инструменты работы с группой. Технологии мозгового штурма. Персональная и командная ответственность и порядок распределения ролей в команде. Особенности организации командной работы в рекламной и PR организации. Командообразование в рекламной и PR организации.</p>
<p>Тема 5. Динамика межличностных конфликтов</p>	<p>Психологический анализ конфликтов в организациях. Диагностика стиля поведения лидера в конфликте. Стили управления и сценарии поведения в условиях конфликта интересов. Технологии управления собой и окружением в условиях возникновения конфликтных ситуаций. Принципы, условия и основные способы конструктивного разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Особенности переговоров при конфликте.</p>

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Личностная идентификация лидера	2	2	16	20
2.	Селф-менеджмент лидера	4	4	16	24
3.	Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами	4	4	16	24
4.	Формирование команды	2	2	16	20
5.	Динамика межличностных конфликтов	2	2	16	20
ИТОГО:		14	14	80	108

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Личностная идентификация лидера	1	-	19	20
2.	Селф-менеджмент лидера	1	1	22	24
3.	Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами	2	1	21	24
4.	Формирование команды	1	-	19	20
5.	Динамика межличностных конфликтов	1	-	19	20
ИТОГО:		6	2	100	108

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

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности,

инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время занятий лекционного и семинарского типов и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Источники власти лидера.
2. Вербальные и невербальные стратегии влияния в управлении людьми и командами.
3. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации.
4. Личность манипулятора.
5. Детерминанты мотивации и самомотивации в лидерстве.
6. Технологии выявления лидерских задатков.
7. Самоорганизация и самоконтроль.
8. Технологии управления временем.
9. Игровые методы развития лидерского потенциала.
10. Коммуникативные роли.
11. Инструменты выявления и развития лидерского потенциала.
12. Имплементация лидерского потенциала управления командой.
13. Сущность командообразования в процессе управления людьми.
14. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта.
15. Конформизм и неконформизм в работе управленца.
16. Технологии управления собой и окружением в условиях возникновения конфликтных ситуациях.

Примерные темы рефератов, эссе

1. Истоки и классические исследования лидерства.
2. Теория личностных черт лидера.
3. Поведенческий подход: критерии эффективности лидерства.
4. Делегирование полномочий и ответственности.
5. Ситуационного подхода к изучению лидерства в организации.
6. Организационное лидерство или лидер организации.
7. Властный аспект организационного лидерства.
8. Управленческий аспект лидерства.
9. Делегирование полномочий и ответственности.
10. Современные оценки феномена лидерства.
11. Ролевое распределение в команде: подбираем людей.
12. Эффективность групповой деятельности.
13. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.
14. Лидер в интернет-бизнесе.
15. Технология создания команды.
16. Феномены групповой работы: групповое давление, конформизм и неконформизм.
17. Структура и элементы межличностного конфликта.
18. Стили поведения в межличностном конфликте.
19. Подходы к анализу межличностных конфликтов
20. Конфликты в организациях.
21. Сферы деятельности, в которых могут происходить трудовые конфликты.

22. Положительные последствия конфликтов в организациях.
23. Динамика межличностных конфликтов.
24. Способы разрешения конфликта.
25. Управление конфликтом.
26. Корпоративная ответственность сотрудников организации.
27. Прогноз построения карьеры в организации различных личностных типов за счет своих достоинств и недостатков.
28. Эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность.
29. Саморегуляция как власть над собой.
30. Алгоритм управления эмоциями.

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации

8.1 Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Лидерство в управлении людьми. Технологии определения лидерского потенциала.
2. Психологические модели типологии лидеров.
3. Стили лидерства в осуществлении коммуникаций различного уровня сложности. Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах.
4. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху.
5. Технологии самомотивации.
6. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера.
7. Вербальные и невербальные стратегии влияния в управлении людьми и командами. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации.
8. Личность манипулятора.
9. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью лидера.
10. Диагностика Soft и Hard-компетенций лидера. Инструменты селф-менеджмента.
11. Я-концепция лидера и самооценка компетенций.
12. Исследование базовых коммуникативных умений.
13. Вербальные и невербальные стратегии влияния на команду.
14. Когнитивные стили и их диагностика.
15. Модели развития креативности.
16. Технологии развития творческого потенциала лидера.
17. Принципы коммуникативного тренинга.
18. Основные техники активного слушания.
19. Детерминанты мотивации и самомотивации в лидерстве.
20. Технологии выявления лидерских задатков.
21. Самоорганизация и самоконтроль. Технологии управления временем.
22. Игровые методы развития лидерского потенциала. Коммуникативные роли.
23. Стратегическое, оперативное и ситуационное маневрирование.
24. Игровое маневрирование, давления, конформизма и неконформизма.
25. Групповой контроль и санкции.
26. Задачи развития управленческих навыков.
27. Команда как объект и субъект деятельности.
28. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми.
29. Методы и приёмы развития управленческих навыков.
30. Личность лидера и социальная среда. Задачи управления собой и окружением.

31. Основные виды коммуникативных тренингов для развития управленческих навыков.
32. Инструменты выявления и развития лидерского потенциала.
33. Имплементация лидерского потенциала управления командой.
34. Техника чартрайтинга. Технология создания команды.
35. Структура команды.
36. Технология распределения групповых ролей с помощью психодиагностических методик.
37. Мотивация и ценности участников команды.
38. Разработка компетентностного профиля участников команды.
39. Сущность командообразования в процессе управления людьми.
40. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта.
41. Конформизм и неконформизм в работе управленца.
42. Групповой и персональный коучинг.
43. Технология поэтапной работы с командой.
44. Феномены групповой работы.
45. Социальная ингибция и фасилитация.
46. Персональная и командная ответственность и порядок распределения ролей в команде.
47. Технологии мозгового штурма.
48. Особенности организации командной работы в рекламной и PR организации.
49. Командообразование в рекламной и PR организации.
50. Психологический анализ конфликтов в организациях.
51. Диагностика стиля поведения лидера в конфликте.
52. Стили управления и сценарии поведения в условиях конфликта интересов.
53. Технологии управления собой и окружением в условиях возникновения конфликтных ситуациях.
54. Принципы, условия и основные способы конструктивного разрешения конфликтов.
55. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
56. Особенности переговоров при конфликте.

8.2 Типовые задания для оценки знаний

1. Силь лидерства, используемый в управлении чаще всего:
 - а) авторитарный;
 - б) демократический;
 - в) либеральный;
 - г) смешанный.

2. Эффективность лидерства зависит от:
 - а) знаний и опыта;
 - б) объема и типа власти;
 - в) личностных характеристик;
 - г) стечения обстоятельств.

3. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...
 - а) доминирование;
 - б) сотрудничество;
 - в) избегание;

- г) уступчивость;
- д) компромисс.

8.3 Типовые задания для оценки умений

Задание 1.

Определение собственной роли в команде по Белбину

- Выполните следующее:
1. Выполните тест Белбина
 2. Подумайте, какую роль Вы склонны выполнять в команде.
 3. Ответьте, смогли бы Вы подобрать среди Ваших коллег потенциальных членов команды, которые заполнили бы все роли, описанные Белбином.
 4. Укажите, на какую роль труднее всего подобрать человека и почему.

Тест Белбина

В каждом из семи вопросов распределяют 10 баллов между возможными ответами в зависимости от соответствия Вашему собственному поведению. Эти баллы могут быть распределены поровну или, возможно, все отданы одному единственному ответу. Выберите один правильный ответ из предложенных ниже вариантов. Что я, полагаю, могу внести в команду?

Варианты ответа:

- а) я могу быстро увидеть новые возможности и воспользоваться ими;
- б) я могу работать хорошо с самыми разными людьми;
- в) генерирование идеи является одной из моих способностей;
- г) я могу выявлять людей, способных внести вклад в коллективную работу;
- д) моя способность следовать планам до конца имеет много общего с моей персональной (личной) эффективностью;
- е) я готов столкнуться лицом к лицу с временной непопулярностью, если это приведет к стоящим результатам в конце;
- ж) обычно я умею чувствовать, что является реалистичным и возможным для работы;
- з) я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без внесения пристрастия или предвзятости.

2. В чем заключаются мои слабые стороны в командной работе?

Задание 2.

Вам даны выдержки из анонимного опроса (пульс-опроса) трёх членов команды (каждый ответил на 5 вопросов о мотивации – драйверы: интерес, признание, автономия, карьера, деньги, безопасность).

Выдержки из опроса (5 вопросов, ответы 3 сотрудников)

Сотрудник 1. Мария, 2 года в компании, дизайнер

1. Что для вас самое важное в работе?

«Чтобы мои идеи замечали и не переделывали без обсуждения. И чтобы были интересные, нестандартные задачи, а не только верстка по шаблону.»

2. Как часто вы чувствуете, что работаете с полной отдачей?

«Редко. Когда придумываю новый концепт — да, но потом, когда его утверждает начальник без комментариев, энтузиазм падает.»

3. Что вас демотивирует сильнее всего?

«Однообразие и отсутствие обратной связи. Непонятно, хорошо или плохо.»

4. Вам важна публичная похвала или материальное вознаграждение?

«И то, и другое. Но похвала от руководителя при команде — сильнее.»

5. Насколько вы можете влиять на свои задачи и сроки?

«Почти никак. Мне просто присылают ТЗ, я делаю.»

Сотрудник 2. Иван, 5 лет в компании, аналитик

1. Что для вас самое важное в работе?

«Стабильность, понятные КПЭ и предсказуемый график. Спокойствие.»

2. Как часто вы чувствуете, что работаете с полной отдачей?

«Всегда стабильно, на 70-80%. Но не горю, это просто работа.»

3. Что вас демотивирует сильнее всего?

«Резкие изменения планов и необоснованная критика.»

4. Вам важна публичная похвала или материальное вознаграждение?

«Материальное. Похвала - нет, это лишнее.»

5. Насколько вы можете влиять на свои задачи и сроки?

«Могу договориться о сроках, но общая структура отчетов спущена сверху.»

Сотрудник 3. Алексей, 8 месяцев в компании, разработчик

1. Что для вас самое важное в работе?

«Возможность учиться новому, пробовать современные инструменты, иметь свободу в решениях.»

2. Как часто вы чувствуете, что работаете с полной отдачей?

«Когда задача сложная и я сам выбираю подход – тогда на 100%. Если микроменеджмент – падаю до 20%.»

3. Что вас демотивирует сильнее всего?

«Когда указывают, как именно писать код, даже мелочи. Или когда не дают доступа к новым технологиям.»

4. Вам важна публичная похвала или материальное вознаграждение?

«Ни то, ни другое не мотивирует сильно. Важнее интересная задача и свобода.»

5. Насколько вы можете влиять на свои задачи и сроки?

«Почти полностью, но только потому, что я сам себе ставлю задачи. Руководитель доверяет.»

1. Для каждого сотрудника определите 1-2 доминирующих мотивационных фактора (по ответам).

2. Оцените общий уровень мотивации по шкале (низкий / средний / высокий).

3. Предложите, какую роль в проекте лучше дать этому сотруднику (например, генератор идей, аналитик, координатор, исполнитель, коммуникатор), обосновав связь «мотивация → роль».

8.3 Типовые задания для оценки навыков

Задание 1.

Даны три фразы руководителя. Напишите, какую роль лучше дать сотруднику, если руководитель использует эту фразу.

Фраза руководителя	Какая роль подходит сотруднику?
<i>«Решай сам, я доверяю твоему опыту. Ты отвечаешь за результат.»</i>	
<i>«Давай вместе пропишем по шагам, чтобы ты ничего не упустил.»</i>	
<i>«Команда будет смотреть на тебя. Ты задаёшь тон на каждом совещании.»</i>	

Задание 2.

Заполните строчку для каждого из трёх сотрудников по образцу.

Образец:

Сотрудник: хочет свободы и сложных задач.

Влияние: убеждение («ты сам решишь, как это сделать»).

Роль: технический лидер / исследователь.

Теперь заполните сами:

Сотрудник: хочет стабильности и чётких инструкций.

Влияние: _____

Роль: _____

Сотрудник: хочет признания, и чтобы его ставили в пример.

Влияние: _____

Роль: _____

Сотрудник: хочет избежать критики и сделать «как велят», без инициативы.

Влияние: _____

Роль: _____

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

9.1 Основная литература

1. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587547>

2. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588859>

9.2 Дополнительная литература

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583187>

2. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21641-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582930>

3. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583071>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. <https://elibrary.ru> – научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <http://www.improvement.ru> – Официальный сайт тайм-менеджерского сообщества
5. <https://student2.consultant.ru> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) — русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиболее важному средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

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 с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

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

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: комплекты специализированной учебной мебели, компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду, мультимедийный проектор, экран, доска классная.