

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 10.09.2026 23:54:28
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

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

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Факультет социальных технологий

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Социальная психология и организационное консультирование»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.05 «Акмеология организационного лидерства»

37.04.01 «Психология»

очная

Год набора – 2025

Санкт-Петербург, 2025 г.

Автор—составитель:

д. псих. наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий Белов В.В.

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.05 «Акмеология организационного лидерства» одобрена на заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №6 от «24» марта 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4-5
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание и структура дисциплины.....	7-11
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	11-14
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	14-20
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	20-21
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1.Основная литература.....	21
7.2.Дополнительная литература.....	21
7.3.Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	21
7.4.Интернет-ресурсы.....	22
7.5.Иные источники.....	22
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	22-23

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

1.1. Дисциплина Б1.В.05 «Акмеология организационного лидерства» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС -3	Способен критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки накопленного опыта собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности
ПКс-3	Способен анализировать и оценивать управленческие решения с учетом их эффективности, стоимости, обеспечения информационной, социальной, личностной безопасности, а также создавать систему психологического просвещения населения	ПКс-3.1	Демонстрирует владение эффективными моделями лидерства и технологиями принятия управленческих решений в организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
--	---	----------------------------

	УК-3.2	Знать • Основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей трудовой деятельности, • Основы планирования траектории личностного развития с учетом особенностей профессиональной и других видов деятельности Уметь: • Расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, • Планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, • Подвергать критическому анализу проделанную работу, • Находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. есть навыками: Владение навыками критического анализа проделанного профессионального пути, Владение навыками выработки стратегии действия для саморазвития, принятие личностно значимых решений, связанных с проблемой выхода из творческого и профессионального тупика. оценивания последствий собственных решений и действий с позиции социальной ответственности, определения реалистических целей профессионального роста
ОТФ: В Организация и предоставления и управление предоставлением социально-психологического сопровождения и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам ТФ: В/03.7 Организация работы по созданию системы психологического	ПКс-3.1	Знать: -общих закономерностей функционирования организационной структуры -методологии и технологий управленческого решения; - принципов формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; - основ управления командой и управления коммуникациями проекта. Уметь: - описывать процессы, происходящие в организации. - разрабатывать концепцию управления в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; - Предвидеть результат управленческой

просвещения населения ТД: Организация психологического просвещения и консультирования граждан, направленного на формирование сознательного подхода к выбору профессии на основе комплексного изучения личности с учетом индивидуальных психофизических особенностей, интересов, склонностей.		деятельности и планировать дальнейшие действия для достижения данного результата, - прогнозировать проблемные ситуации, ограничения и риски в проектной деятельности, Владеть навыками: - сбора необходимой информации (в частности, проведения аналитического интервью с заказчиком); - подготовки и «упаковки» проектного предложения; - составления плана-графика разработки и плана-контроля выполнения проекта.
---	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы 108 акад. часов /81 астр. часа

Формы обучения: очная, заочная.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах./астр час.) Очная
Всего	108/81
Контактная работа	22/16,5
Лекции	8/6
Лабораторная работа	-
Практические занятия	12/9
Самостоятельная работа	50/37,5
Контроль	36/27
Консультация	2/1,5
Формы текущего контроля	Доклад, групповая дискуссия, практическое задание, устный опрос, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина изучается в 1 семестре для дневной формы обучения. Дисциплина Б1.В.05 «Акмеология организационного лидерства» является обязательной и входит в вариативную часть учебного плана.

Изучение дисциплины логически, содержательно и методически взаимосвязано с такими предшествующими дисциплинами как:

Б1.О.03 Психологические подходы к личности и индивидуальности.

Б1.В.10 Психология управленческой деятельности.

Б1.О.05 Избранные проблемы социальной психологии.

Б1.В.12 Теория организации и организационная культура.

Б1.В.01 Организационное развитие и управление организационными изменениями.

Б1.В.03 Психология инновационной деятельности.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении курсовых проектов и выпускных квалификационных работ.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Таблица 4

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/Д ОТ	ЛР/Д ОТ	ПЗ/Д ОТ	КСР			
Тема 1	Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии	9	1		1			7	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 2	История возникновения и развития акмеологии лидерства	9	1		1			7	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 3	Теоретические основы исследования лидерства	10	1		2			7	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 4	Концепции организационного лидерства в психологии	10	1		2			7	Доклад, групповая дискуссия
Тема 5	Акмеологическая	10	1		2			7	Доклад,

	концепция организационного лидерства							групповая дискуссия
Тема 6	Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров	10	1		2		7	Доклад, групповая дискуссия
Тема 7	Психолого- акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров	12	2		2		8	Практические задания, групповая дискуссия
Консультация		2/1,5						
Контроль		36/27						
Промежуточная аттестация			Экзамен					
Всего (акад.час./ астр. час.)		108/81	8/6		12/9		50/37 ,5	

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: доклад (Д) групповая дискуссия (ГД), практическое задание (групповой портрет) (ПЗ)

** - формы промежуточной аттестации: экзамен (Эк)

3.2.Содержание дисциплины

Тема 1. Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии

Трактовка лидерства в зарубежной психологии. Лидерство как центр групповых интересов. Лидерство как проявление личностных черт. Лидерство как искусство достижения согласия. Лидерство как действие и поведение. Лидерство как инструмент достижения цели или результата. Лидерство как взаимодействие. Лидерство как умение убеждать. Лидерство как осуществление влияния. Лидерство как отношение власти. Лидерство как дифференциация ролей. Лидерство как инициация или конструирование

структуры группы. Лидерство как искусство добиваться подчинения. Лидерство как процесс социальной перцепции. Лидерство как сложная форма решения социальных организационных проблем.

Трактовка лидерства в отечественной психологии. Трактовка лидерства в социальной психологии. Трактовка лидерства в психологии управления. Трактовка лидерства в политической психологии. Атрибутивные признаки лидерства.

Основные понятия и термины. Лидерство, управление, менеджмент, власть и руководство.

Тема 2. История возникновения и развития акмеологии лидерства

Периоды развития психологии лидерства по Т.В. Бендас. Первый период (до начала XX века). Второй период первая четверть XX века. Третий период (конец 1920-х годов – 1948 год); Четвертый период (1950-1970-е годы); Пятый период (последняя четверть 1980-х годов – по настоящее время).

Основные этапы развития психологии лидерства. Теологические представления о лидерстве. Зарождение психологии лидерства. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства. Оформление проблемы лидерства и руководства как научной проблемы: исследования Н. Макиавелли. Конкурирующие теории лидерства в XIX веке. Становление психологии лидерства: психогенетические исследования Ф. Гальтона. В. Вундт о проблеме лидерства и руководства. Описательный подход в работах Г. Спенсера, Ч. Ломброзо, А. Жоли, Ф. Ницше, Г. Лебона, Г. Тарда, С. Сигеле, З. Фрейда. Эмпирический подход М. Вебера. Психология лидерства в России. Исследование лидерства в работах Н.К. Михайловского, Л. Войтоловского, А.Ф. Лазурского и В.М. Бехтерева. Исследование вожачества в детских коллективах Е.А. Аркиным, А.С. Заслужным, Д.Б. Элькониным. Отечественные школы психологии лидерства по Т.В. Бендас.

Особенности современного этапа развития акмеологии лидерства. В.Г. Зазыкин, Е.А. Смирнов о психологии и акмеологии лидерства. О.С. Анисимов об акмеологии лидерства.

Основные понятия и термины. Этапы и периоды развития психологии лидерства. Школы психологии лидерства. Акмеология лидерства.

Тема 3. Теоретические основы исследования лидерства

Подходы с позиции личностных качеств Харизматическая концепция лидерства. М. Вебер о харизматическом господстве. Ж. Блондель о харизматическом лидерстве. Психологические исследования харизмы. Подход с позиции личных качеств: интеллектуальная теория Е. Гизелли. Перечень личностных качеств по Тиду. Психологические исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда. Признаки некомпетентного руководителя по Диксону. «Комплекс угрожаемого авторитета». Деструктивное руководство. Концепция «Большая пятерка» О.Р. John.

Поведенческий подход: теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину. Теория «Х» и «У» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи. Партиципативный стиль руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Танненбаума –Шмидта.

Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти».

Ситуационный и вероятностный подход: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Вероятностная модель Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель

«принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара.

Перспективы теоретических исследований лидерства

Основные понятия и термины. Особое качество, харизма, личностные качества, лидерский стиль, формы власти, ситуационные переменные, эффективность лидерства.

Тема 4. Концепции организационного лидерства в психологии

Организационное лидерство как разновидность лидерства. «Лидерство» среди животных. Лидерство в малой группе. Политическое лидерство. Лидерство в организации. Лидерство. Управленческое лидерство.

Зарубежные концепции лидерства в организации. Адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство. Концепция суперлидерства. Концепция сервант-лидерства. Концепция стейкхолдеров. Концепция когнитивных ресурсов. Концепция связи харизматического руководства с организационным контекстом.

Отечественные концепции лидерства в организации. Концепция лидерства в организации Л.Д. Ладанова. Концепция лидерства в менеджменте С.Р. Филоновича, Концепция лидерства в менеджменте А.Т. Зуба и С.Г. Смирнова. Концепция управленческого лидерства Е.С. Яхонтовой. Концепция организационного лидерства Р.Л. Кричевского. Концепция организационного лидерства А.Н. Занковского. Концепция организационного лидерства В.А. Ильина.

Основные понятия и термины. Вожачество. Лидерство в малой группе. Политическое лидерство. Лидерство в организации. Лидерство в менеджменте. Управленческое лидерство. Организационное лидерство.

Тема 5. Акмеологическая концепция организационного лидерства

Объект, предмет и задачи акмеологии организационного лидерства. Понятие «организация» в социальной психологии. Соотношение понятий организация и малая группа. Уровни и стадии развития организации. Организационная культура. Жизненный цикл организации. Долгосрочно преуспевающие организации. Понятийный аппарат концепции организационного лидерства. Социальная психология организационного лидерства. Жизненный цикл долгосрочно преуспевающей организации. Структура организационного лидерства. Психология организационной деятельности. Понятие деятельности в психологии. Концепции психологического анализа деятельности В.Д. Шадрикова, Г.В. Суходольского. Онтологический аспект организационной деятельности. Ценностно-мотивационный аспект организационной деятельности. Функционально-структурный анализ организационной деятельности. Предпринимательская и организационная деятельность. Управленческая и организационная деятельность. Сравнительная характеристика предпринимательской и управленческой деятельности по Дж. Ронену. Сравнение традиционных менеджеров, предпринимателей и интрапренеров по Р. Хисричу. Отличительные характеристики деятельности менеджера и лидера организации по О.С. Виханскому, А.И. Наумову. Сравнительная характеристика деятельности менеджера и лидера по М.В. Удальцовой и др. Отличие деятельности менеджеров от деятельности лидеров организации Д. Бойетт и Дж. Бойетт. Сравнение параметров деятельности руководителя и лидера по А.А. Романову и А.А. Ходыреву. Функционально-структурная модель управленческого лидерства по Е.С. Яхонтовой. Ролевая модель С. Уэллса. Боевая модель лидерства Коэна. Сравнительная характеристика ролевой модели С. Уэллса и Г. Минцберга. Сравнительная характеристика организационной и управленческой деятельности. Психология личности лидера организации. Понятия личности в психологии. Структура личности. Модель личности по Тичи. Концепция провидческого реализма. Описательная модель успешного лидера организации. Признаки деструктивного руководителя. Понятие способностей в

психологии. Понятие управленческих способностей. Состав управленческих способностей по А.В.Карпову. Менеджерские характеристики. Общеуправленческие способности. Общеорганизационные способности по Л.И. Уманскому. Концепция «Общая способность к управленческой деятельности». Организационная одарённость. Функционально-структурная и психометрическая модель организационной одарённости.

Основные понятия и термины. Акмеология. Организационное лидерство. Организованное сообщество людей. Организационная деятельность. Личность организационного лидера. Организационная одаренность

Тема 6. Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров

Теоретические основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психология развития личности лидера организации. Принцип развития в психологии. Понятие жизненного пути. Принцип детерминизма в психологии. Однофакторные, двухфакторные и многофакторные модели детерминации развития личности. Акмеологические факторы и условия развития личности. Биологические предпосылки формирования личности успешного лидера организации. Социальные условия развития личности успешного лидера организации: макро, мезо и микроусловия. Организационная деятельность как фактор развития личности успешного лидера организации. Личность как самодетерминирующая саморазвивающаяся система. Проблема формирования личности лидера. Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С. Никифорова. Проектирование систем воспроизводства лидеров организаций. Социально-педагогическое проектирование. Принципы проектирования. Этапы проектирования. Критерии оценки эффективности функционирования педагогических систем формирования личности созидającego организационного лидера.

Основные понятия и термины. Развитие личности лидера организации. Жизненный путь. Движущие силы развития личности организационного лидера. Саморазвитие. Принципы проектирования систем формирования личности созидającego организационного лидера.

Тема 7. Психолого-акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров

Психолого-акмеологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Особенности психолого-акмеологического сопровождения. Задачи и методы психолого-акмеологического сопровождения развития личности успешного лидера организации. Мониторинг организационных талантов. Акмеологические технологии. Технологии игромоделирования. Технологии развития аутопсихологической компетентности. Технологии психоконсультирования. Коучинг. Тренинг креативности. Групповые технологии. Тренинг командообразования. Тренинг принятия решения. Инновационные технологии сотворчества. Тренинг ассертивности. Тренинг преодоления манипулятивного влияния. Тренинг «Наставничество».

Основные понятия и термины. Психолого-акмеологическое сопровождение. Методы. Мониторинг. Акмеологические технологии. Психологическое консультирование. Тренинг.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 «Акмеология организационного

лидерства» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 2.	История возникновения и развития акмеологии лидерства	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 3.	Теоретические основы исследования лидерства	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 4.	Концепции организационного лидерства в психологии	Доклад, групповая дискуссия
Тема 5.	Акмеологическая концепция организационного лидерства	Доклад, групповая дискуссия
Тема 6.	Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров	Доклад, групповая дискуссия
Тема 7.	Психолого-акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров	Групповая дискуссия, практические задания

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами;
- участие в обсуждении докладов;
- выполнение теста;
- участие в групповой дискуссии на занятии.

Критерии оценивания опроса:

- содержание и формулировки ответов на вопросы;
- обоснованность и аргументированность ответов;
- полнота и адекватность ответов;
- использование и представление статистических данных (при необходимости).

Критерии оценивания тестирования:

- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность и логичность изложения материала;
- наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада;
- качество презентации материалов, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:

- умение формулировать вопрос по теме доклада, помогающий глубже раскрыть тему, показать ее дискуссионность;
- наличие дополнений к докладу, в том числе подготовленных заранее материалов (содоклада);

- наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада.

Критерии участия в групповой дискуссии:

- аргументированность своей точки зрения;
- опора на знания, полученные в ходе освоения дисциплины;
- умение связать теоретические знания и социальную практику;
- способность слышать других участников дискуссии, конструктивно относиться к высказанному ранее другими.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии.

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Особенности трактовки лидерства в зарубежной психологии.
2. Особенности трактовки лидерства в социальной психологии.
3. Особенности трактовки лидерства в психологии управления.
4. Особенности трактовки лидерства в политической психологии.

Вопросы для устного опроса:

1. Как соотносится лидерство и менеджмент?
2. Почему в американской психологии не признали разделения лидерства и руководства?
3. Почему существует множество определений лидерства в зарубежной психологии?
4. Как понимать лидерство как процесс социальной перцепции?
5. Особенности трактовки лидерства в социальной психологии?
6. Особенности определения лидерства в политической психологии?
7. Какие атрибутивные признаки лидерства?

Тестовые задания по теме:

По мнению Б.Д. Парыгина:

1. Руководство и лидерство – это синонимы
2. Лидерство более общее явление, которое включает в себя и руководство
3. Руководство более общее явление, которое включает в себя и лидерство
4. Лидерство имеет отношение к неформальным отношениям, руководство – к формальным отношениям

По мнению Г. Минцберга:

1. Менеджмент и лидерство – это синонимы.
2. В коммерческих организациях нет лидерства, а есть менеджмент
3. Менеджмент более общее явление, которое включает в себя и лидерство.
4. Лидерство имеет отношение к неформальным отношениям, руководство – к формальным отношениям.

Талантливый лидер организации – это тот, кто:

1. Эффективно управляет организацией
2. Создаёт стабильную организацию
3. Создаёт процветающую организацию
4. Создаёт долгосрочно преуспевающую организацию

Наиболее характерной особенностью харизматической личности является:

1. развитый интеллект
2. высокий уровень креативности
3. хорошо развитые организаторские качества
4. способность к эмоциональному заражению

Кто предложил термин «headship»:

1. C. Gibb
2. G. Yuld
3. J.P Kotter
4. E.F. McKenna

Тема 2. История возникновения и развития акмеологии лидерства.

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Периоды развития психологии лидерства по Т.В. Бендас.
2. Основные этапы развития психологии лидерства по В.В. Белову.
3. Особенности современного этапа развития науки о лидерстве.

Вопросы для устного опроса:

1. Основоположником какого подхода к лидерству является Н. Макиавелли?
2. Перечислите тех, кто придерживался описательного подхода к изучению лидерству.
3. Кто первым эмпирически исследовал лидерство?
4. Кто в отечественной психологии опирался на деятельностный подход при изучении лидерства?

Тестовые задания по теме:

Основоположником, какой точки зрения на организационное лидерство является Н. Макиавелли:

1. профессию
2. искусство
3. призвание
4. как единство всех точек зрения

Концепция героического детерминизма предполагает, что:

1. успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
2. успешность деятельности лидеров организации зависит от всеобщего разума
3. успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
4. успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.

Основным ограничением концепции героического детерминизма является:

1. наследственный детерминизм
2. отрицание роли лидера в создании преуспевающих организаций
3. отрицание роли внешних факторов в создании преуспевающих организаций
4. эта концепция лишена недостатков

Концепция Гегеля предполагает, что:

1. успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
2. успешность деятельности лидеров организации зависит от Всеобщего Разума
3. успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
4. успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.

Адаптивно-эволюционная концепция предполагает, что:

1. успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
2. успешность деятельности лидеров организации зависит от Всеобщего Разума
3. успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
4. успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.

Тема 3. Теоретические основы исследования лидерства.

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Концепция адаптивного лидерства.
2. Концепция суперлидерства.
3. Концепция когнитивных ресурсов.
4. Концепция сервант-лидерства.
5. Концепция харизматического и трансформационного лидерства.

Вопросы для устного опроса:

1. Какая теория опровергла концепцию яркого выраженного качества лидера?
2. Какое качество является особым у лидера?
3. На основании каких исследований опровергли теорию черт?
4. Как поведенческий подход к лидерству опровергает теорию черт?

5. Что такое лидерство с точки зрения подхода с позиции власти?

Тестовые задания по теме:

Р. Бейлзом и Ф. Слейтером было выделены следующие роли лидера малой группы:

1. инструментальный лидер
2. социально-эмоциональный лидер
3. деловой лидер
4. эмоциональный лидер

Согласно социально-психологической «имплицитной теории» выдвижение на лидерскую позицию обусловлено

1. социальной перцепцией
2. психологическим обменом
3. харизматическим влиянием
4. привлекательностью лидера

Конкурирующий подход исходит из того, что:

1. существует особое качество успешного лидера организации
2. существует особый тип личности успешного лидера организации
3. существует особый перечень качеств успешного лидера организации
4. ни одно из определений не подходит

Коллекционная концепция основывалась на том, что отдельные свойства личности руководителя:

1. аддитивны и ортогональны
2. зависимы друг от друга и имеют область максимальных значений
3. независимы друг от друга и имеют область оптимальных значений
4. зависимы друг от друга и имеют область оптимальных значений

С точки зрения психометрической концепции успешный руководитель относится к типу:

1. квадрат
2. треугольник
3. круг
4. прямоугольник

В модели стиля лидерства К. Левина выделяют:

1. авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства
2. авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства
3. авторитарный, демократический либеральный и соучаствующий стили лидерства
4. авторитарный, демократический и соучаствующий стили лидерства

Из концепции «когнитивный ресурс» следует, что лидер организации должен обладать

развитыми

1. Мотивационными качествами
2. Организаторскими качествами
3. Перцептивными
4. Эмоционально-волевыми качествами

Системно-психологическая концепция Л.Д. Кудряшовой исходит из того, что «общая способность к управленческой деятельности» — это:

1. совокупность общих и специальных способностей;
2. совокупность только общих способностей;
3. мера единства общих и специальных способностей;
4. мера единства только специальных способностей, определяющих успешность управленческой деятельности.

Тема 4. Концепции организационного лидерства в психологии

Вопросы для групповой дискуссии

1. Чем вызвана необходимость исследовать лидерство как организационный феномен?
2. Какие существуют теоретико-методологические ограничения в исследовании организационного лидерства в отечественной психологии?

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Концепция лидерства в организации Л.Д. Ладанова.
2. Концепция лидерства в менеджменте.
3. Концепция управленческого лидерства.
4. Концепция организационного лидерства А.Н. Занковского.
5. Концепция организационного лидерства В.А. Ильина.

Тема 5. Акмеологическая концепция организационного лидерства

Задания для групповой дискуссии.

1. Докажите преимущества акмеологического подхода для исследования организационного лидерства.
2. Обоснуйте связь между организацией и организационным лидерством

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Социальная психология организационного лидерства.
2. Сравнительная характеристика организационной и управленческой деятельности.
3. Модели личности организационного лидера по Тичи.
4. Организационная одарённость.

Тема 6. Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров.

Задание для групповой дискуссии

1. Докажите возможность создания **систем воспроизводства** организационного лидера.
- 2.

Примерные темы для докладов на семинаре

1. Теоретические основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
2. Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров.
3. Принципы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
4. Критерии оценки эффективности функционирования педагогических систем формирования личности создающего организационного лидера.

Тема 7. Психолого-акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров.**Примерные задания практического портрета**

1. Составление психологического портрета успешного организационного лидера.
2. Составление психологического портрета деструктивного лидера.
3. Измерение организационной одаренности по результатам психодиагностики.
4. Разработки программы психологического консультирования на основе результатов диагностики организационной одаренности.
5. Разбор кейсов с описанием коучинга лидеров.

Задания для групповой дискуссии.

1. Измерение организационной одаренности по результатам психодиагностики.
2. Разработки программы психологического консультирования на основе результатов диагностики организационной одаренности.
3. Какие направления психолого-акмеологического сопровождения развития личности организационных лидеров являются перспективными?

5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного собеседования по вопросам и выполнения практического задания.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС -3.2.	Определяет и реализовывает приоритеты	Выработка стратегии действий на основе анализа модели личностного

	собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки накопленного опыта собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	развития.
ПКс-3.1.	Демонстрирует владение эффективными моделями лидерства и технологиями принятия управленческих решений в организации	Знание закономерностей лидерских отношений и принятия управленческих решений в организации Умение описывать процессы, происходящие в организации. Точность и уверенность использования руководящих формулировок.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные вопросы к экзамену:

1. Трактовка лидерства в зарубежной психологии.
2. Трактовка лидерства в отечественной психологии.
3. Атрибутивные признаки лидерства.
4. Концепция «долгосрочно преуспевающие организации».
5. Вожачество.
6. Лидерство в малой спонтанно возникающей группе.
7. Политическое лидерство.
8. Концепция лидерства в организации Л.Д. Ладанова.
9. Концепция лидерства в менеджменте.
10. Концепция управленческого лидерства.
11. Концепция организационного лидерства А.Н. Занковского.
12. Концепция организационного лидерства В.А. Ильина.
13. Сравнительный анализ понятий «лидерство» и «руководство», «лидерство» и «менеджмент».
14. Периодизация психологии лидерства.
15. Философско-религиозный этап
16. Переходный этап.
17. Описательный подход в работах Г. Лебона, Г. Тарда, С. З. Фрейда.
18. Эмпирический подход М. Вебера.
19. Психология лидерства в России.
20. Отечественные школы психологии лидерства по Т.В. Бендас.
21. Особенности современного этапа развития акмеологии лидерства.
22. Харизматическая концепция лидерства.
23. Концепция особого качества. Интеллектуальная теория лидерства Е. Гизелли.
24. Концепция перечень качеств. Исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда.
25. Признаки некомпетентного руководителя. Деструктивное руководство.
26. Поведенческий подход.

27. Подход с позиции власти.
28. Концепция атрибутивного лидерства.
29. Заменители лидерства по Керру и Джермиеру.
30. Адаптивное руководство.
31. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство.
32. Супер-лидерство.
33. Сервант-лидерство.
34. Теория когнитивного ресурса.
35. Модель личности по Тичи.
36. Концепция провидческого реализма.
37. Описательная модель успешного лидера организации.
38. Признаки деструктивного руководителя.
39. Акмеологическая концепция организационного лидерства.
40. Организационная и управленческая деятельность.
41. Ролевая модель организационной деятельности.
42. Организационная одарённость.
43. Психометрическая модель организационной одаренности
44. Принцип развития в акмеологии организационного лидерства.
45. Принцип детерминизма в акмеологии организационного лидерства.
46. Биологические основы развития организационного лидера.
47. Социальные условия развития организационного лидера
48. Научные основы проектирования системы воспроизводства лидеров организации.
49. Психолого-акмеологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.
50. Акмеологические технологии развития личности организационного лидера.

Практические задания к экзамену

1. Рецензия статьи по психологии и акмеологии организационного лидерства.
2. Составление психологического портрета созидającego лидера
3. Конспектирование автореферата, в котором представлены материалы по психологии лидерства в организации.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
 - проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
 - включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
 - пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
 - при необходимости показать рабочий стол и комнату.
- После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями. При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов

ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

Шкала оценивания

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку.

Оценка результатов производится на основе «Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в Северо-Западном институте РАНХиГС», утвержденного Приказом Директора СЗИУ РАНХиГС от 31.08.2021 г. № 349, а также Решения Ученого совета Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 31.08.2021 №6, протокол № 1.

ОТЛИЧНО

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументированно, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

ХОРОШО

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает

неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по составлению доклада и подготовке презентации Power Point:

Обучающийся готовит доклад на семинаре в форме устного сообщения по теме дисциплины и сопровождает доклад слайд-шоу.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по теме доклада и ставятся вопросы для возможной дискуссии.

Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Презентация в формате Power Point включает в себя 10-15 слайдов.

Первый слайд – титульный, на котором приводится название доклада, ф.и.о. автора и номер группы.

Не рекомендуется использовать на слайдах большие объемы текстового материала, приветствуется использование инфографики, схем, иллюстративного материала, допускается включение небольших (до 2 мин.) видеороликов.

Последний слайд – список источников, использованных при подготовке доклада.

Методические рекомендации по прохождению теста:

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), с использованием компьютера. На каждый вопрос даются 4 варианта ответа; а), б), в), г) из которых студент выбирает один вариант.

Время прохождения теста 45 минут. Количество правильных ответов подсчитывается системой автоматически. Тест считается пройденным, если доля правильных ответов обучающегося превышает 60%.

Успешное прохождение теста является допуском к зачету, полученные за тест баллы включаются в общую оценку студента за работу в семестре.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Бендас Т.В. Психология лидерства: учебник и практикум для вузов. -М.: Издательство Юрайт, 2020. – 502 с.

2. Ильин В.А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. - М.: Издательство Юрайт, 2020. – 311 с.

3. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 429 с.

4. Мазур, Е.Ю. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие / Е.Ю. Мазур, А.В. Шилакина, Н.А. Шилакина, Е.С. Шульгина. Москва: Институт мировых цивилизаций, 202- 392с.- <https://www.iprbookshop.ru/99297.html>

5. Психология лидерства : перевод с английского
Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221858> (дата обращения: 17.02.2021). – Режим доступа: по подписке Москва: Альпина Паблишер, 2021.- 156с. <https://znanium.com/catalog/document?id=368808>

7.2. Дополнительная литература

1. Белов В.В., Белова Е.В., Корзунин В.А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству, - СПб, ЛГУ, 2015. – 200 с.

2. Бодалев А.А., Васина Н.В. Акмеология. - СПб, Речь, 2010. – 223 с.

3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. – СПб, Питер, 2003. – 252 с.

4. Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А. Психология и акмеология лидерства. – М., Элит, 2010. – 304 с.

5. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. - М. : Институт психологии РАН, 2015. – 296 с.

6. Кричевский Р.Л. Психология лидерства – М, Статут, 2007. - 544 с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

7.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Айбукс»
2. Электронная библиотека ИД «Гребенников»
3. East View Information Services, Inc. (Ист-Вью)
4. Polpred.com Обзор СМИ.
5. EBSCO Publishing - доступ к журналам таких издательств как Blackwell publishers, Springer, Elsevier, Harvard business school, Taylor and Francis, Academy of Management, Transaction publishers, American institute of physics, University of california press и многие другие.
6. <http://azps.ru/tests> – психологический инструментарий
7. <http://vsetesti.ru> – психологический инструментарий
8. <http://psylist.net/praktikum> - психологический инструментарий

7.5. Иные источники

При подготовке выступлений на семинарских (практических) занятиях рекомендуется пользоваться Электронным каталогом СЗИ РАНХиГС:

http://www.nwapa.spb.ru/cat/avesta_elcat.php

и электронным каталогом РАНХиГС:

<http://lib.ranepa.ru/base/>

Также можно использовать следующие сайты:

Возможно использование следующих Интернет-ресурсов для дополнительного изучения дисциплины:

- <http://www.knigafund.ru>.
- Кейс для тренинга, архив кейсов - <http://my-training.ru/?p=3504>
- Кейс: конфликт - <http://www.twirpx.com/file/782864/>
- Материал для составления кейса обучающимся - <http://www.akademiki.biz/forum/index.php?showtopic=686>

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

Материально-техническая база

Таблица 9

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее

Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения дисциплины

Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (справочные системы, н-р, Консультант или Гарант, поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения с использованием платформ TEAMS, Zoom, Skype for Business.