

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 15.10.2025 00:43:48
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 6

**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 международных отношений и политических исследований

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
Хлутков А.Д.

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

«Гостиничное дело»
(наименование образовательной программы)

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

Б1.О.12 «Лидерство»
43.03.03 Гостиничное дело
(код, наименование направления подготовки)

Очная/заочная
(формы обучения)

Год набора – 2025

Санкт-Петербург, 2025 г.

Автор-составитель:

К.э.н., доцент

Дочкина А.А.

Заведующая кафедрой управления в сфере туризма и гостиничного бизнеса:

доктор экономических наук, профессор Морозова Марина Александровна

Б1.О.12 «Лидерство» одобрена на заседании кафедры управления в сфере туризма и гостиничного бизнеса. Протокол от 24 апреля 2025 г. №16.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина Б1.О.12 «Лидерство» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2	Способен определять и принимать необходимую для успешной реализации проекта роль в зависимости от профессиональной области реализации проекта
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2	Способен реализовывать владение навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни

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

Код компонента компетенции	Результаты обучения
УК-3.2	на уровне знаний: предмет, основные научно-исследовательские и практические задачи науки о лидерстве; основные понятия и категории лидерологии: лидерство, руководство, организация, организационное лидерство, организационная деятельность, личность организационного лидера и др.; основные подходы и концепции и лидерства: подход с позиции личных качеств, поведенческий подход; подход с позиции власти, ситуационный подход; этапы исторического развития науки о лидерстве; социально-психологические особенности организационного лидерства и отличие этой формы лидерства от менеджмента, руководства, лидерства в малой группе, политического лидерств. на уровне умений: диагностировать уровень развития организации, её структурные особенности, оценивать эффективность деятельности организационных лидеров; проводить психологический анализ организационной деятельности, выявлять признаки; применять психологические знания для решения проблем, связанных с организационным лидерством. на уровне навыков: навыками планирования исследования систем воспроизводства лидеров организации; диагностики организационного лидерства как социально-психологического феномена; психологического анализа организационной деятельности; диагностики личности успешного лидера организации и деструктивного руководителя; измерения организационной одарённости способностей к организационной деятельности.
УК-6.2	на уровне знаний: концепцию организационной деятельности, подходы к её исследованию, отличительные особенности этого типа трудовой деятельности; описательную модель личности успешного лидера организации и деструктивного руководителя; теоретические основы исследования организационной одарённости, её функционально-структурную и психометрическую модели; движущие силы и условия развития личности успешного лидера организации; научные основы проектирования систем воспроизводства лидеров организации; основные направления и задачи психологического сопровождения развития лидера

	организации; основные современные достижения в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития.
	на уровне умений: диагностировать особенности личности успешного лидера организации и деструктивного руководителя; оценивать уровень развития организационной одарённости и степень выраженности способностей к организационной деятельности; определять особенности жизненного пути и выявлять движущие силы и условия развития личности лидеров организации; оценивать эффективность психологического консультирования лидеров организации; оценивать эффективность образовательных программ формирования личности успешных лидеров организации.
	на уровне навыков: некоторыми приемами пролонгированного психологического отбора потенциальных лидеров в организации; применения методов изучения жизненного пути, движущих сил и условий развития личности лидеров организации; использования психологических методов профессионального и личностного роста; использования методов профилактики дезадаптации лидеров организации, сохранения их здоровья и профессионального долголетия.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины.

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа/54 астр. часа на очной форме обучения.

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	72/54
Контактная работа с преподавателем	30/22,5
Лекции	12/9
Практические занятия	18/13,5
Самостоятельная работа	42/31,5
Контроль	-
Виды текущего контроля	тестирование, устный опрос, деловая игра
Форма промежуточной аттестации	Зачёт – 1 семестр

Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа/54 астр. часа на заочной форме обучения.

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	72/54
Контактная работа с преподавателем	8/6
Лекции	4/3
Практические занятия	4/3
Самостоятельная работа	60/45

Контроль	-
Виды текущего контроля	Тестирование, устный опрос, деловая игра
Форма промежуточной аттестации	Зачёт – 2 семестр

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.О.12 «Лидерство» входит в обязательную часть Блок 1 «Дисциплины (модули)» основной образовательной программы и является обязательной дисциплиной.

Целями освоения дисциплины «Лидерство» являются: – формирование системы профессиональных компетенций в области фундаментальных исследований, прикладных разработок и практики науки о лидерстве (лидерологии). – изучение системы современных знаний о проблемах лидерологии, основных направлениях и подходах отечественной и зарубежных научных школ в решении научно-исследовательских задач науки о лидерстве; – формирование целостного представления о теоретических основах и методах лидерологии; – развитие способности к свободному оперированию основными категориями и понятиями науки о лидерстве, ее принципами и методами, а также способности к анализу проблем управления на основе лидерской организационной парадигме; – формирование умений и закрепление навыков применения знаний в области лидерологии для решения прикладных управленческих задач.

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://lms.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.

Дисциплина читается на 1 курсе 1 семестре по очной и во 2 семестре на 1 курсе на заочной форме обучения.

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачёт.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Лидерология – научно-прикладное направление	10	2	-	-	-	8	
Тема 2	История возникновения и развития науки о лидерстве	10	2	-	-	-	8	

Тема 3	Лидерство – межнаучная проблема	13	2	-	3	-	8	УО
Тема 4	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	9	2	-	3	-	4	УО
Тема 5	Лидерство в малой группе	8	1	-	3	-	4	ДИ, УО
Тема 6	Политическое лидерство	8	1	-	3	-	4	Т, УО
Тема 7	Лидерство в организации	7	1	-	3	-	3	ДИ, УО
Тема 8	Проблема формирования личности лидера	7	1		3		3	ДИ, УО
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего (академ. /астроном. часов):		72/54	12/9	-	18/13,5		42/31,5	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Лидерология – научно-прикладное направление	8		-	1	-	7	
Тема 2	История возникновения и развития науки о лидерстве	8	1	-		-	7	
Тема 3	Лидерство – межнаучная проблема	8		-	1	-	7	УО
Тема 4	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	9	1	-	1	-	7	УО
Тема 5	Лидерство в малой группе	8		-	1	-	7	ДИ, УО
Тема 6	Политическое лидерство	9	1	-		-	8	Т, УО
Тема 7	Лидерство в организации	8		-		-	8	ДИ, УО
Тема 8	Проблема формирования личности лидера	10	1				9	ДИ, УО
Промежуточная аттестация – 4/3								зачёт

Всего (академ. /астроном. часов):	72/54	4/3	-	4/3		60/45	
--	--------------	------------	----------	------------	--	--------------	--

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)¹;

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)²;

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ)³;

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)⁴;

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

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

*Примечание: *, Т – тестирование, УО – устный опрос, ДИ – деловая игра.*

3.2.

Содержание дисциплины

Тема 1. Лидерология - научно-прикладное направление

Введение в учебную дисциплину: цель, задачи, предмет и основное содержание дисциплины, ее место и роль в системе подготовки специалиста. Основные понятия лидерологии: лидерство, власть, управление, менеджмент и руководство. Разновидности лидерства: лидерство в малой группе, политическое лидерство, лидерство в организации, управленческое лидерство, организационное лидерство.

Тема 2. История возникновения и развития науки о лидерстве

Основные этапы развития лидерологии. 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. Психодинамический подход к проблеме лидерства и руководства. Психология лидерства в России.

Тема 3. Лидерство – межнаучная проблема

Методологические основы межнаучного исследования проблемы лидерства и руководства: синтетическое человекознание Б.Г. Ананьева. Политология и политическая психология лидерства. Социология и социальная психология лидерства. Проблема лидерства в менеджменте. Биологические основы лидерства. Вожачество. Типы

¹ Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

² См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

³ См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

⁴ Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

сообщества животных. Причины возникновения вожачества. Структура группы животных. Вожачество и доминирование. Функции вожака. Качества вожака. Психогенетика лидерства. Социобиология. Этология. Социальная психофизиология.

Тема 4. Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства

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 О. 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. Авторитарнолиберальный континуум стилей руководства. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта. «Управленческая решетка» Р.Р. Блейка и Дж.С. Моутона. Концепция «континуум лидерского поведения» Р. Танненбаума – У. Шмидта. Подход с позиции власти: классификация форм власти по Френчу и Рейвену. Исследования власти Х. Хекхаузена. Концепция «баланса власти». Ситуационный и вероятностный подходы: теоретико-экспериментальное обоснование Ф. Фидлера и А. Лейстера (концепция «промежуточных факторов»). Ситуативная модель Ф. Фидлера. Концепция когнитивного ресурса Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модель «принятия решений руководителем» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «жизненного цикла» П. Херси и К. Бланшара. Современные теории лидерства. Адаптивное руководство. Атрибутивная теория лидерства. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство. Перспективы теоретических исследований лидерств.

Тема 5. Лидерство в малой группе

Концепция Б.Д. Парыгина. Особенности лидерства в малой группе. Спонтанно возникающее лидерство. Структура лидерства и ролевая дифференциация лидеров. Механизмы выдвижения в позицию лидера. Психологический ценностный обмен и социально-когнитивный механизм. ИмPLICITная теория лидерства. Механизм функционирования лидерства. Трансакционистская теория. Теория идиосинкразического кредита. Личностные особенности лидера. Динамика лидерства.

Тема 6. Политическое лидерство

История психологии политического лидерства. Власть и политическое лидерство. Понятие «политическое лидерство». Подходы к изучению политического лидерства. Харизматическая теория политического лидерства. Отличительные особенности политического лидерства. Легитимность политического лидерства. Типология политического лидера. Личность политического лидера. Имидж политического лидера.

Тема 7. Лидерство в организации

Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде.

Тема 8. Проблема формирования личности лидера

Подходы к решению проблемы формирования личности лидера. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С.Никифорова. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Задачи и

методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.12 «Лидерство» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Лидерология – научно-прикладное направление	-
Тема 2	История возникновения и развития науки о лидерстве	-
Тема 3	Лидерство – межнаучная проблема	устный опрос
Тема 4	Подходы к изучению лидерства и концепции лидерства	устный опрос
Тема 5	Лидерство в малой группе	деловая игра, устный опрос
Тема 6	Политическое лидерство	тестирование, устный опрос
Тема 7	Лидерство в организации	деловая игра, устный опрос
Тема 8	Проблема формирования личности лидера	деловая игра, устный опрос

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме №6

Типовые задания для тестирования

Выберите правильный ответ

1. Теория конституентов в рамках изучения феномена (политического) лидерства предполагает:

- а) то, что лидер моделирует политическую ситуацию по своему усмотрению;
- б) решающую роль последователей в формировании характера лидерства;
- в) исследование феномена лидерства через описание и анализ ситуации;
- г) составление психологического портрета лидера;

2. Исходя из имиджа лидера, М. Херманн выделяет следующие типы лидеров:

- а) знаменосцы, служители, торговцы, воины;
- б) голуби и ястребы;
- в) торговцы, пожарные, знаменосцы, служители;
- г) служители, повелители и помощники.

3. Назовите типы политической культуры, обозначенные Г. Алмондом и С. Вербой:

- а) патриархальный тип, авторитарный тип, активистский тип; б) патримониальный тип,
- б) авторитарный тип, активистский тип;
- в) авторитарный тип, подданнический тип, активистский тип;
- г) патриархальный тип, активистский тип, подданнический тип.

4. Группа или совокупность групп, выделяющихся из остального общества влиянием, привилегированным положением и престижем, непосредственно и систематически участвующих в принятии решений, связанных с использованием государственной власти или воздействием на неё — это:

- а) политическая культура;
- б) политическая элита;
- в) политическое лидерство;
- г) политический процесс.

5. Верны ли следующие суждения о гарантиях против деградации политической элиты:

А. К гарантиям против деградации политической элиты относятся демократические выборы. Б. К гарантиям против деградации политической элиты относится её закрытость для социальной мобильности?

- а) верно только А;
- б) верно только Б;
- в) верны оба суждения;
- г) оба суждения неверны.

6. Верны ли следующие суждения о формировании политической элиты?

А. Формирование политической элиты в традиционных политических системах осуществляется продвижением выходцев из любых общественных слоев, благодаря высокой конкуренции и значимости их личных качеств. Б. Формирование политической элиты в демократических политических системах осуществляется узким кругом высших руководителей.

- а) верно только А;
- б) верно только Б;

- в) верны оба суждения;
- г) оба суждения неверны.

7. В обществе Д. существуют авторитетные, способные к управленческой деятельности люди, которым их социальный статус и существующие общественные барьеры перекрыли дорогу к сфере управления. Однако они всё равно стремятся к власти. Это пример:

- а) административной элиты;
- б) контрэлиты;
- в) псевдоэлиты;
- г) антиэлиты.

8. В государстве М. власть политического лидера узаконена установленными нормами права, основана на признанных обществом конституционных принципах и подкрепляется деятельностью соответствующих институтов. Какая дополнительная информация позволит сделать вывод о том, что в государстве М. существует легальное политическое лидерство?

- а) вера масс в установленный порядок вещей;
- б) вера масс в особые экстраординарные способности политического лидера;
- в) лидерство основано на передаче власти по наследству;
- г) в основе лидерства лежит разум.

9. Утверждение, что нет наилучшего стиля лидерства, пригодного при всех обстоятельствах. Чей-то даже самый удачный опыт в какой-то области может себя не оправдать в другой области, при ином лидере относится к ...

- а) теории «великих личностей»;
- б) теория «случая»;
- в) «поведенческой» теории;
- г) «партиципативной» теории лидерства.

10. Суть «транзакционной» теории лидерства:

- а) это некая прагматическая философия сделки;
- б) в основе лежит идея командной работы, соучастия подчиненных в принятии управленческих решений;
- в) лидерами не рождаются, а становятся;

г) лидер тут – не в единственном числе: все вместе одновременно являются лидерами.

11. Утверждение Платона «Всякая власть, поскольку она власть, имеет в виду благо некого иного, как тех, кто ей подвластен и ею опекаем... Подлинный правитель имеет в виду не то, что пригодно ему, а то, что пригодно подвластному» относится к теории:

- а) «великих личностей»;
- б) «обслуживающего» лидерства;
- в) «освобождающего» лидерства;
- г) «трансформационная» теория лидерства

12. «Полная свобода и ответственность в реализации собственных трудовых обязанностей» характеризует:

- а) «ситуационную» теорию лидерства;
- б) «поведенческую теорию» лидерства;
- в) «освобождающую» теорию лидерства;
- г) «теорию «разделенного лидерства.

13. Американский социолог Бенедикт Рут в книге «Хризантема и меч» утверждает, что поступки людей в японской культуре мотивированы чувством:

- а) страха;
- б) вины;
- в) любви;
- г) стыда.

14. К закону Паркинсона - закону бюрократии относится утверждение:

- а) любые предложения люди понимают иначе, чем те, кто их вносит;
- б) работа подбирается под людей, а не напротив – люди под работу;
- в) все, что хорошо начинается, кончается иначе;
- г) любые предложения люди понимают иначе, чем те, кто их вносит.

15. Какие типы политических лидеров выделяет Макиавелли:

- а) удавы и кролики;
- б) львы и лисы;

- в) волки и овцы;
- г) слоны и крокодилы.

16. Кому принадлежит утверждение: “Верховная, законодательная власть должна принадлежать народу и выражать общую волю”:

- а) Ж.-Ж. Руссо;
- б) Э. Берк;
- в) Платон;
- г) Н. Макиавелли.

17. Укажите тип легитимности власти, опирающийся на «особый личностный дар» политического лидера:

- а) традиционный;
- б) легальный;
- в) харизматический;
- г) рациональный.

18. Понятие «легитимность» в широкий научный оборот ввел:

- а) Аристотель;
- б) Н. Макиавелли;
- в) К. Маркс;
- г) М. Вебер.

19. Что считается «чудесным даром» лидера:

- а) сила;
- б) воля;
- в) уверенность в себе;
- г) харизма;

20. Относительно небольшая социальная группа, концентрирующая в своих руках значительный объем политической власти, обеспечивающая интеграцию, координацию и отражение в политических установках интересов различных слоев общества, и создающая механизм воплощения политических замыслов – это:

- а) монархия;
- б) олигархия;

- в) политическая элита;
- г) средний класс;

21. Не приемлет преобразований «на скорую руку». К любой новой идее он относится с осторожностью. Являясь важнейшей социальной силой, фактически формирует политику, получившую название центристской (в некоторых случаях ее называют политикой гражданского согласия или политикой здравого смысла). Этот социальный слой называется:

- а) олигархия;
- б) элита;
- в) охлократия;
- г) средний класс.

22. Функция политического лидерства, которая предполагает согласование и объединение различных интересов, называется:

- а) интегративная;
- б) коммуникативная;
- в) мобилизационная;
- г) легитимации политической системы.

23. Сторонники какой теории лидерства полагали, что появление лидера возможно при совпадении места, времени и обстоятельств?

- а) мотивационная теория;
- б) ситуативная теория;
- в) личностно-ситуативная теория;
- г) теория «ожидания-взаимодействия»;

24. В классификации лидеров Маргарет Дж.Херманн, какой тип отличается быстрой реакцией на насущные требования времени:

- а) лидер – знаменосец;
- б) лидер – служитель;
- в) лидер – торговец;
- г) лидер – пожарный.

25. Кто управляет в идеальном государстве Платона?

- а) юристы;
- б) воины;
- в) народное собрание;
- г) философы.

26. Какое из приведенных ниже положений соответствует функциональному определению лоббизма?

- а) одна из функций политического лидерства;
- б) процесс влияния групп интересов на органы власти;
- в) способ рекрутации элиты;
- г) механизм легитимации власти.

27. Сколько уровней лидеров выделяют в политике по характеру и масштабу деятельности:

- а) 4;
- б) 2;
- в) 5;
- г) 3.

28. Укажите основные принципы классического либерализма по Д. Локку:

- а) свобода, равенство, братство;
- б). Жизнь, свобода, собственность;
- в) Труд, счастье, справедливость;
- г). Жизнь, свобода, стремление к счастью;

29. Кому принадлежит утверждение: “Верховная, законодательная власть должна принадлежать народу и выражать общую волю”:

- а) Ж.-Ж. Руссо;
- б) Э. Берк;
- в) Платон;
- г) Н. Макиавелли.

30. Основная черта профессионального политика по М. Веберу:

- а) любовь к родине;
- б) дипломатичность;

- в) преданность идее;
- г) ответственность.

Типовые оценочные материалы по теме №2-8
Типовые вопросы для устного опроса

1. Предмет лидерологии:
 - понятия «лидер» и «лидерство»;
 - модели лидерства Р. Стогдилла;
 - характеристики менеджера и лидера по К. Клоку и Дж. Голдсмиту;
 - функции и роли лидера в группе.
2. Методы изучения лидерства:
 - философские методы (единства исторического и логического, восхождения от абстрактного к конкретному, диалектический и метафизический);
 - общенаучные методы (объективность, индукция, дедукция, анализ, синтез) исторический и социологические методы;
 - социологический, институциональный, неинституциональный, математический, статистический подход к изучению лидерства.
3. Архаические и мифологические основания лидерства. Тотемизм. Лидерство в Античной мифологии.
4. Учения о лидерстве в Древнем Востоке:
 - учение о ритуале в Древнем Китае;
 - лидерство в теориях Конфуция и Лао-Цзы;
 - кастовая онтократия Древней Индии.
5. Идеал лидера в Античной философской мысли (Сократ, Платон, Аристотель, Цицерон)
6. Представления о лидерстве в Средние века (Августин, Фома Аквинский).
7. Идеи лидерства в эпоху Возрождения (Макиавелли «Государь»)
8. Лидерство в теориях общественного договора (Ж.Ж.Руссо, Т.Гоббс, Дж.Локк,).
9. Лидерство в концепциях Г.Гегеля и И.Канта.
10. Лидер в теории Ф.Ницше.
11. Классики элитологии начала – середины XX века (Г.Моска, В.Парето, Р.Михельс, Дж.Шумпетер, Х.Ортега-и-Гассет, Р.Миллс).

12. Современные тенденции в изучении лидерства (Д.Бальдони, А.Аксельрод, И.Пинтосевич, Г.Г.Маркес).

13. Основные теории лидерства:

- «великих личностей»;
- «личностных черт»;
- «ситуационная»;
- «поведенческая»,
- «партиципативная»
- «транзакционная»;
- «трансформационная»
- теории «совместного» или «разделенного» лидерства;
- теория «обслуживающего» лидерства;
- теория «освобождающего» лидерства;

14. Типология «макиавеллистской личности». Типология лидерства Р. Такера.

15. Типология лидерства Маргарет Дж.Херманн.

16. Мета-, макро- и микролидерство.

17. Формальное и неформальное лидерство.

18. Психобиографический подход к анализу лидерства. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла.

19. Политическое лидерство. Политик и государственный служащий.

М.Вебер о традиционном, харизматическом и легальном лидерстве.

20. Теория эмоционального интеллекта Д. Гоулмана.

21. Концепция «трубопровода лидерства»;

22. Классификации политических лидеров;

23. Структуры элиты;

24. Ценностный компонент в структуре личности политического лидера.

25. Лидерство в восточной (конфуцианской, индуистской, синтоистской) традициях.

26. Опыт типологизации лидера в исламском мире.

27.Лидерство в православной традиции.

28. Политическое лидерство в традиционной культуре, в культуре модерна и постмодерна.

29. Политическое лидерство в контексте тоталитарного, авторитарного и либерального политического режима.

30. Патологические отклонения власти: лидерство в тоталитарных странах, группах. Гитлер, Сталин, Мао Цзедун: сравнительный анализ психики.
31. Политическое лидерство в контексте республиканской традиции. Политические лидеры в политической истории: сравнительный анализ.
32. Политическое лидерство в контексте республиканской традиции. Доблесть и признание политического лидера.
33. Лидер в контексте национальной и постнациональной культуры.
34. Взаимодействие лидера и массы. Масса и власть.
35. Законы управления (Мерфи, Паркинсона, Питера, Вейлера, Мескамена, Стокмайера).
36. Стили лидерства (Авторитарный, демократический, попустительский)
37. Формы влияния на людей. Принципы «великодушия», «вуали», «отталкивания», «вскользь», «ни шагу назад!»
38. Лидер и переговоры.
39. Лидер в пространстве сетевой коммуникации.
40. Особенности женских и мужских стратегий в организации.
41. Статусные характеристики и лидерство. Справедливость, идентичность и лидерство.
42. Власть языка и язык власти. Дискурс лидера.
43. Сексуальность и лидерство.

Обсуждение художественного фильма «Страх и трепет» (2003 г.)
[/http://1kinobig.ru/comedy/7158-strah-i-trepet-2003.html](http://1kinobig.ru/comedy/7158-strah-i-trepet-2003.html)

Обсуждение фильма «Джобс: Империя соблазна» (2013 г.)
[/http://megogo.net/ru/view/81941-dzhobs-imperiya-soblazna.html](http://megogo.net/ru/view/81941-dzhobs-imperiya-soblazna.html)

Типовые оценочные материалы по теме №5, 7, 8 **Примеры деловых игр**

Деловая игра: «Лидерство»

I. Качества лидера

Задания:

- Вспомните детство. Какой опыт больше всего повлиял на формирование Вашей личности? Какой отпечаток наложил опыт на Ваши взаимоотношения в зрелом возрасте? Если это воздействие было негативным, то какой позитивный опыт потребуется для того, чтобы создать новую, положительную историю?
- Согласны ли Вы с утверждением, что разница между Вами сегодняшними

и тем, каким Вы станете через пять лет, зависит от того, что будете читать и с кем общаться? Какие еще факторы, на Ваш взгляд, могут оказаться такими же (или более) важными?

II. Стили лидерства

Задание: Продолжите предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...». Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Давайте обменяемся результатами: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

- Каков стиль лидерства у личностей, о которых вы рассказали, – демократический, авторитарный, попустительский

Дискуссия: почему один и тот же стиль лидерства подходит не всем подразделениям организации. Обоснуйте ответ.

Проанализируйте, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме

Лидер и команда

-Почему в русском языке нельзя сказать «Я победю» или «Я побеждю»?

Ситуация 1

В вашей команде появился неформальный лидер, не согласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: _____

Ситуация 2

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: _____

Ситуация 3

Рабочий – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

Ситуация 4

Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены. Как руководитель вы должны получить поддержку коллектива в этом.

На общем собрании вы говорите: _____

Ситуация 5

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций.

г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

1. Почему необходимы нововведения в организации?
2. В чем причины сопротивления персонала нововведениям?
3. Из каких этапов состоит процесс внедрения нововведений?

III. Анализ политических биографий с целью сопоставления типов политического лидерства. Например, сравнение типов лидерства таких лидеров, как С.Берлускони, Б.Клинтон, Дж.Буш-младший, Б.Обама, А.Меркель, Ф.Митеран, Н.Саркози, Ф.Оланд, Д.Медведев, В.Путин.

Деловая игра: «Имидж лидера и организации»

1. Политический имидж.

• *Практическое задание:* проанализировать имидж политического лидера (по выбору) на основе открытой информации. Разработать методические рекомендации по его усовершенствованию

2. Имидж организации.

• *Практическое задание:* Проанализировать имидж СЗИ АНХ и ГС ее брендов, репутации Goodwill.

3. Корпоративная культура.

• *Практическое задание:* разработать кодекс корпоративной культуры для СЗИ АНХ и ГС

4. Самопрезентация.

• *Практическое задание:* Подготовить самопрезентацию (задание каждому). Выявить сильные стороны и ошибки самопрезентации (задание для группы).

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.

5.1. Зачёт проводится с применением следующих методов (средств):

Зачёт проводится с применением метода (средства) устные ответы на вопросы билета.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор	Критерий оценивания
УК-3.2 Способен определять и принимать необходимую для успешной реализации проекта роль в зависимости от профессиональной области реализации	Осуществляет продуктивное взаимодействие и соблюдает толерантное поведение в конфликтах. Определяет и принимает необходимую для успешной реализации проекта роль в зависимости от профессиональной области	Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Адекватно и полно представлены идеи/ точку зрения/ проект перед коллективом.

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор	Критерий оценивания
проекта	реализации проекта. Выстраивает групповые и командные социально-психологические процессы. Реализует значимые социальные проекты (мероприятия). Планирует последовательность шагов и предвидит результаты (последствия) личных действий для достижения заданного результата. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команд.	
УК-6.2 Способен реализовывать владение навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Применяет основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. Реализует владение навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни Определяет эффективные пути личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Разработан индивидуальный образовательный маршрут: Достиг конкретных результатов в соответствии с принятой программой, осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития (времени и других ресурсов) при решении поставленных задач и относительно полученного результата. Использует предоставляемые возможности для формирования и развития «новых» компетенций / приобретения нового учебно-профессионального опыта.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы к зачету

Изложите теоретические основы по данной теме и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

Модуль 1

1. Предмет и основное содержание дисциплины.
2. Разновидности лидерства.
3. Основные понятия лидерологии.

4. Зарождение психологии лидерства.
5. Психология лидерства в России.
6. Проблема лидерства в менеджменте.
7. Биологические основы лидерства.
8. Психогенетика лидерства.
9. Харизматическая концепция лидерства.
10. Деструктивное руководство.
11. Поведенческий подход к управлению
12. Партиципативный стиль руководства.

Модуль 2

13. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства.
14. Современные теории лидерства.
15. Адаптивное руководство.
16. Атрибутивная теория лидерства.
17. Особенности лидерства в малой группе.
18. Механизм функционирования лидерства.
19. Личностные особенности лидера.
20. Отличительные особенности политического лидерства.
21. Лидерство в менеджменте.
22. Управленческое лидерство.
23. Концепция эффективности управленческого лидерства.
24. Организационная деятельность и управленческая деятельность.
25. Личность организационного лидера.
26. Организационная одаренность.
27. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
28. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.

5.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

5.3.1 Оценка по БРС

Расчет ТКУ (ТКУ – текущий контроль успеваемости)

Сумма всех коэффициентов по текущему контролю успеваемости - 0,6.

максимальное кол-во баллов за семестр по устному опросу (УО) = $100 \times 0,2 = 20$

максимальное кол-во баллов за семестр за тестирование = $100 \times 0,2 = 20$

максимальное кол-во баллов за семестр за деловую игру (ДИ) = $100 \times 0,2 = 20$

максимальная сумма баллов за семестр по ТКУ = $100 \times 0,6 = 60$

Расчет ПА (ПА – промежуточная аттестация) Зачет

Коэффициент по промежуточной аттестации- 0,4

Оценочные средства	Коэффициент веса контрольной точки	Максимальное кол-во баллов за	Показатели Оценки	Критерии Оценки
--------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------	-----------------

		семестр		
Устный опрос	0,2	20	Корректность и полнота ответов	Все ответы полные, развернутые, обоснованные 10 баллов
Тестирование	0,2	20	Тестирование проходит с использованием LMS Moodle или в письменной форме. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	85-100 % правильно выполненных заданий 20 баллов
Деловая игра	0,2	20	• знание терминов, • культура речи, • логика действий, • рациональность действий, оптимальность выборов.	I. Первый этап: обсуждение поставленной задачи и предварительный обмен мнениями на добровольно-совещательной основе – 2 балл. II. Второй этап: самостоятельная работа студентов в малых группах, составление аналитической справки (командная работа) в указанный срок – до 3 баллов; III. Третий этап: полнота раскрытия темы задания и

				владение терминологией, ответы на дополнительные вопросы – до 5 баллов. Всего 10 баллов.
Всего	0,6	60		
Зачет	0,4	40	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 40 баллов. В билете содержится 2 вопроса Вопросы - по 20 баллов каждый	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала.
Дополнительное (компенсирующее) задание				максимальное кол-во баллов за семестр за дополнительное задание – 30 баллов

5.4. Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с Приказом РАНХиГС №02-2531 от 12.12.2024 г "Об утверждении Положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при поведении текущей и промежуточной аттестации"

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

- 60 баллов – на текущий контроль успеваемости;
- 40 баллов – на промежуточную аттестацию.

Формула расчета итоговой балльной оценки по дисциплине

Итоговая балльная оценка по дисциплине = Результат ТКУ + Результат ПА

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии. Студент, набравший в течение семестра сумму баллов, достаточную для получения оценки "зачтено" и "удовлетворительно" (55 баллов) может получить оценку без прохождения промежуточной аттестации. В таком случае студент обязан выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации. Студент вправе отозвать свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации не более одного раза и не позднее, чем за один день до начала промежуточной аттестации. Если студент хочет получить более высокую оценку, он должен пройти промежуточную аттестацию. Студент имеет право выразить свое согласие на получение оценки без прохождения промежуточной аттестации и отозвать соответствующее согласие только в период после получения баллов за все контрольные точки в рамках текущего контроля успеваемости и не позднее 1 (одного) рабочего дня до даты начала промежуточной аттестации по дисциплине.

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Итоговая балльная оценка по БРС РАНХиГС	Традиционная система	Бинарная система
95-100	Отлично	зачтено
85-94		
75-84	Хорошо	
65-74		
55-64	Удовлетворительно	
0-54	Неудовлетворительно	не зачтено

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью выяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к лекциям и семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических

изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определённую тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описаном в практическом задании (кейсе).

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.

Инструкция по выполнению тестового задания

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовка способствует составлению развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

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

7.1. Основная литература.

1. Багдасарян, Вардан Эрнестович. Лидерство : учебник / В. Э. Багдасарян. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 339 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=374202>.
2. Бауэр, Марвин. Курс на лидерство : Альтернатива иерархической системе управления компанией : пер. с англ. / Марвин Бауэр. - 3-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 198 с. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/771289> (дата обращения: 02.03.2020). - ISBN 978-5-9614-5539-7.
3. Бирман, Лариса Александровна. Лидерство : учебник / Л. А. Бирман. - Москва : КноРус, 2022. - 197 с. : ил. - Текст: электронный. - URL: <https://www.book.ru/book/942460>.
4. Ильина, Евгения Валерьевна. Лидерство : учебное пособие / Е.В. Ильина, А.Н. Афанасьева, А.И. Романова. - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. - 124 с. - Текст: электронный. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/116447.html>.
5. Квинт, Владимир Львович. Стратегическое лидерство Амира Тимура: комментарии к Уложению / Владимир Квинт ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", Северо- Западный институт управления. - Москва [и др.] : ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2021. - 203 с. : ил.
6. Коротун, Ольга Николаевна. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О.Н. Коротун, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - 2-е издание. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=371003>.

7.2. Дополнительная литература.

1. Саломатин А. Ю. Президентская власть в США и ее представители (сравнительные политологические и конституционно-правовые очерки). - М.: Норма, ИНФРА-М, 2015. – 240 с.
2. Селезнева, Елена Владимировна. Лидерство [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата [по экон. направлениям и специальностям] / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2016. - 429 с.
3. Селезнева, Елена Владимировна. Лидерство [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата [по экон. направлениям и специальностям] / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. - 429 с. : ил. - (Серия "Бакалавр. Академический курс") . - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-9916-4361-0.
4. Спивак В. А. Лидерство. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2015. – 361 с.
5. Уитмор, Джон. Внутренняя сила лидера : Коучинг как метод управления персоналом : пер. с англ. / Джон Уитмор. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 308 с.
6. Фисман, Раймонд. Экономические гангстеры = EconomicGangsters: Коррупция, насилие и бедность национальных масштабов / Раймонд Фисман, Эдвард Мигель ; [пер. с англ. О. Литвинова]. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. - 302 с.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Бендас Т.В. Психология лидерства. – СПб, 2008.
2. Белов В.В. Психология лидерства. Электронный курс. – СПб., 2010
3. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М., 2007. Адаир Дж. Психология лидерства. – М., 2006.
4. Белов В.В. Организационная одаренность. – СПб., 2008
5. Платонов Ю.П. Путь к лидерству. – СПб., 2006.
6. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Мн., 2004.
7. Уэллс С. Босс многоликий. – СПб, 2002.
8. Шалагинова Л.В. Психология лидерства. – СПб., 2007.
9. Шелктон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: Питер, 2003.
10. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. – М., 2002.
11. Занковский А. Н. Психология лидерства [Электронный учебник]: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / Занковский А. Н.. - Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. – Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/15601>
12. Улыбина Ю. Н. Школа воспитания хорошего менеджера [Электронный учебник]: производственно-практическое издание / Улыбина Ю. Н.. – Ай Пи Эр Медиа, 2012 - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/889>
13. Яхонтова Е. С. Основы межличностного лидерства [Электронный учебник]: учебное пособие / Яхонтова Е. С.. - Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/11040>

7.3. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрено.

7.4. Интернет-ресурсы.

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.
- Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

7.5. Иные источники.

Не предусмотрено.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий**

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

На семинарских занятиях используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft Power Point»);
- пакеты прикладных программ SPSS/PC+, STATISTIKA,
- программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ,
- правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон»