

Частное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Камский институт гуманитарных и инженерных технологий»

Кафедра «Инженерных, энергосберегающих и информационных технологий в  
нефтегазовой и архитектурно – строительной отраслях»



УТВЕРЖДАЮ:  
Ректор  
ЧОУ ВО «КИГИТ»  
\_\_\_\_\_ В. А.Никулин  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины «Лидерство и управление командой»**

Направление подготовки  
08.04.01 «Строительство»  
Профиль «Промышленное и гражданское строительство»

Степень выпускника: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Ижевск, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Содержание дисциплины
5. Тематическое планирование
6. Самостоятельная работа
7. Тематика контрольных, курсовых работ (при наличии)
8. Перечень вопросов на зачёт (дифференцированный зачёт, экзамен)
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента
11. Материально-техническая база

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

### Цели освоения дисциплины

– овладеть навыками психологического

прогнозирования социального поведения личности и группы, студенты должны уметь применять теоретические знания на практике, освоить базовые направления по курсу: лидерство и руководство, основные механизмы управления группой, социальная психология групп, социально-психологические аспекты общения и взаимодействия, психологические и социальные аспекты управленческой деятельности.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение понятийным аппаратом, описывающим социально-психологические проблемы личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений.
- приобретение опыта социально-психологического анализа ситуаций социального поведения, общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений и социальной рефлексии.
- овладение системным анализом сферы управления в макро и микроконтексте, отбором и применением технологий для решения конкретных управленческих задач.
- приобретение опыта учета социально-психологических и личностных особенностей людей, особенностей их социального поведения и стилей взаимодействия.
- усвоение основ социально-психологической диагностики личности и групп.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Факультативные дисциплины (модули) не включаются в объем образовательной программы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки: УК-3.

### Командная работа и лидерство

1. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)

Знает законы, на основе которых строится и по которым функционирует общество, законы, по которым строятся отношения в больших и малых группах, коллективах, методы предупреждения и разрешения конфликтов в коллективе.

2. Умеет выбирать стратегию при взаимодействии с коллективом и командой, в том числе при руководстве ими, учитывая разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

3. Владеет профессиональной речевой коммуникацией на русском языке; актуальными средствами, методами, технологиями профессиональной деятельности, способами определения приоритетных видов профессиональной деятельности и постановке целей для коллектива.

## 4. Содержание дисциплины

Тема 1. Группа как социально-психологический феномен.

Проблема группы в социальной психологии. Основные характеристики группы.

Состав, структура, групповые процессы, нормы, ценности, система санкций.

Классификация групп. Условные, реальные, большие, малые, организованные, неорганизованные, становящиеся коллективы (по Г.М. Андреевой). Основные принципы исследования психологии больших социальных групп. Содержание и структура психологии большой социальной группы. Проблема группового сознания. Особенности психологии социальных классов. Классовые потребности, интересы, чувства. Социальный характер. Психологические особенности этнических групп. Этнический стереотип, темперамент, способности. Психология массовидных явлений. Гендерные группы.

История психологии групп. Социологический и психологический подходы к изучению групп. Формальная и неформальная структура группы. Механизмы развития группы. Феномены больших социальных групп.

*Основные понятия: группа, социальный класс, этническая группа, этнический стереотип, гендерная группа, этнические стереотипы, толпа, масса, публика, заражение, внушение, убеждение, подражание, массовые коммуникации, формальная группа, неформальная группа, нация, народность.*

Тема 2. Малая группа как социально-психологический феномен.

Место групповой психологии в социальной психологии. Сущность и содержание понятия «малая группа». Теоретические подходы к исследованию групп в отечественной и зарубежной психологии. Классификация малых групп (по Г.М. Андреевой). Первичные, вторичные, формальные и неформальные, группы, членства, и референтные группы.

Основные направления исследования малых групп в социальной психологии.

Направления исследования малых групп в зарубежной психологии. Социометрическое направления (Дж. Морено), социологическое направление (Э. Мэйно), школа «групповой динамики». Нормативно-ролевые феномены малой группы.

Характеристика содержания понятия «групповая динамика» (К. Левин). Основные и дополнительные моменты групповой динамики. Цели, нормы, структура группа и проблема лидерства и руководства. Этапы образования малой группы. Феномен конформизма, групповая сплоченность. Модели развития групп. Механизмы групповой динамики. Теории лидерства. «Теория черт», «ситуационная теория лидерства»; «системная теория лидерства». Структура социальной власти в малой группе. Стиль руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Эффективные способы управления малой группой. Коллектив и личность.

Понятие роли и ролевого поведения личности в группе. Социальный статус.

Социальная роль. Структура межличностных отношений в группах и коллективах.

Система групповых ожиданий, групповая совместимость. Проблема эффективности групповой деятельности. Методы изучения и коррекции межличностных отношений в группе. Социометрия. Достоинства и ограничения. Референтометрия. Природа конфликтов и пути их разрешения.

Феномены межгруппового взаимодействия.

*Основные понятия:*

*групповая динамика, конформизм, сплоченность, коллектив, лидер, аутсайдер, отверженный, социометрия, референтометрия, стиль руководства, социальный статус, социальная роль, виды конфликтов. малая группа, классификации малых групп.*

Тема 3. Психология межгрупповых отношений.

Психология межгрупповых отношений. Основные теоретические подходы к исследованию межгруппового взаимодействия: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный. Ингрупповой фаворитизм, аутгрупповая дискриминация.

Исследования межгрупповых отношений в зарубежной социальной психологии (эксперименты М. Шерифа, А. Тэшфела). Исследования межгруппового взаимодействия в отечественной социальной психологии (эксперименты В.С. Агеева). Межгрупповые конфликты, феномен социальной стереотипизации.

*Основные понятия:*

*межгрупповые отношения, ингрупповой фаворитизм, аутгрупповая дискриминация, гомогенность аутгруппы, конфликт, социальная стереотипизация, социальная категоризация, самопрезентация, социальная и личностная идентичность, идентификация, сплоченность, конформность.*

#### Тема 4. Динамика развития групп в организациях.

Понятие группа и его прочтение в социальной психологии и психологии управления.

Признаки группы, характеристики группы. Специфика групп в различных стадиях развития организации. Тренд развития «протогруппа, группа, коллектив, команда». Принципы командообразования, критерии команды. Негативные феномены группового развития и методы их профилактики, феномен «группомыслия» и его значение для команды. Профилактика командного давления и конформизма. Групповая сплоченность и совместимость.

*Основные понятия:*

*группа, групповая динамика, групповое давление, конформизм, групповая сплоченность, групповая совместимость, командообразование.*

#### Тема 5. Власть и лидерство в организациях.

Теории лидерства. «Теория черт», «ситуационная теория лидерства»; «системная теория лидерства». Структура социальной власти в малой группе. Стиль руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Эффективные способы управления малой группой. Коллектив и личность. Понятие роли и ролевого поведения личности в группе. Социальный статус. Социальная роль. Структура межличностных отношений в группах и коллективах. Система групповых ожиданий, групповая совместимость. Проблема эффективности групповой деятельности. Методы изучения и коррекции межличностных отношений в группе. Социометрия. Достоинства и ограничения. Референтометрия. Природа конфликтов и пути их разрешения. Феномены межгруппового взаимодействия.

*Основные понятия:*

*групповая динамика, конформизм, сплоченность, коллектив, лидер, аутсайдер, отверженный, социометрия, референтометрия, стиль руководства, социальный статус, социальная роль, виды конфликтов. малая группа, классификации малых групп.*

#### 5. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная. Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (при наличии), подготовка и защита студенческих проектов.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

1. изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
2. работа в информационно-справочных системах;
3. аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование, аннотирование и пр.);
4. составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
5. подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

##### 5.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий Занятие No 1 (семинарское)

Групповая динамика.

Цель: Изучить внутригрупповые процессы и феномены.

Основные понятия: групповая динамика, конформизм, групповое давление, огруппление мышления, сплоченность группы, принятие группового решения.

Подготовка к занятию:

1. Изучить рекомендуемую литературу.
2. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.
3. Подготовить сообщения по вопросам.

Ход занятия:

Обсуждение вопросов:

1. Понятие групповой динамики.
2. Конформизм и групповое давление.
3. Сплоченность группы.
4. Огруппление мышления.
5. Принятие группового решения.

Занятие No 2(семинарское)

Психология влияния. Манипуляция в человеческом общении.

Цель: проанализировать и обобщить знания о видах воздействия людей друг на друга в процессе общения.

Основные понятия:

убеждение, внушение, заражение, просьба, самоподача, манипуляция.

Подготовка:

1. Изучить предложенную литературу.
2. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.
3. Выписать основные понятия.
4. Смоделировать ситуации манипулировании различных типов.

Ход занятия:

Обсуждение вопросов:

- характеристика основных видов влияния: убеждения, внушения, заражения;
  - манипуляция: определение критериев, феноменологическое описание;
  - предпосылки манипуляции: культурные, социальные, внутриличностные;
  - манипулятивные технологии;
  - защита от манипуляций.
2. Анализ ситуаций манипулирования.

Занятие 3(практическое)

Тема. Власть и лидерство в организациях.

Цель: изучить основные концепции, понятия, специфику и закономерности реализации власти и лидерства в организации.

Основные понятия: власть, руководство, лидерство, авторитет, право, организационная власть, харизма, нормативная власть, ситуативная власть.

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара.
2. Власть как явление историческое.
3. Власть и произвольное поведение.
4. Насилие и власть.
5. Организационная власть и индивидуальность.
6. Современная организация как система взаимозависимостей.
7. Эволюция организационной власти.
8. Феномен лидерства.
9. Лидерство и руководство.
10. Лидерство и организационная власть.
11. Теории лидерства.
12. Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

## Литература

1. Авдулова, Т.П. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Т.П. Авдулова.—2-е изд., испр. и доп.—Москва: Издательство Юрайт, 2020.—231с.—(Высшее образование).—ISBN978-5-534-05717-1. —Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: <https://urait.ru/bcode/454336>(дата обращения: 14.09.2020).
2. Акимова, Ю.Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов/ Ю.Н. Акимова.—Москва: Издательство Юрайт, 2020.—320с.—(Высшее образование).—ISBN978-5-534-00630-8. —Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: <https://urait.ru/bcode/450529>(дата обращения: 14.09.2020).
3. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров.—Москва: Издательство Юрайт, 2020.—381с.—(Высшее образование).—ISBN978-5-534-02345-9. —Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: <https://urait.ru/bcode/450044>(дата обращения: 14.09.2020).
4. Зуб, А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата/ А.Т. Зуб.—2-е изд., перераб. и доп.—Москва: Издательство Юрайт, 2020.—372с.—(Бакалавр. Академический курс).—ISBN978-5-534-00185-3. —Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: <https://urait.ru/bcode/449288> (дата обращения: 14.09.2020).

## Внеаудиторная самостоятельная работа

### Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Общение. Техника и приемы организации коммуникации.

Основные понятия темы:

коммуникатор, реципиент, кодирование, декодирование, потеря информации, вербальные и невербальные средства общения, обратная связь, вербальное и невербальное общение.

Задания.

1. Сравнить вербальную и невербальную коммуникацию на основании предложенных критериев.
2. Сравните и опишите использование интонаций, жестикующий, мимики и других форм невербальной экспрессии людьми разных национальностей.
3. Письменно подготовить ответ на вопрос: какая информация лучше запоминается: представленная в цифрах, имеющая логические связи или образная, эмоционально окрашенная.

Тема 2. Психология влияния. Манипуляции в человеческом общении.

Подготовить письменный ответ (в виде реферата) на один из вопросов:

Характеристика основных видов влияния: убеждения, внушения, заражения.

Манипуляция: определение критериев, феноменологическое описание.

Предпосылки манипуляции: культурные, социальные, внутриличностные.

Манипулятивные технологии. Защита от манипуляций.

Тема 3. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения.

Основные понятия:

межличностное общение, межличностное восприятие, межличностное понимание, трудности межличностного общения, дефицитное общение, дефектное общение, деструктивное общение, факторы успешности общения.

1. Подготовить письменный ответ (в виде реферата) на один из вопросов:

- Факторы, определяющие социальное восприятие.
- Психологические основы и закономерности понимания в межличностном общении.
- Виды нарушения общения: дефицитное общение, дефектное общение, деструктивное общение.
- Факторы успешного общения.

2. Моделирование ситуаций, отражающих особенности успешного общения.

Тема 4. Теория малой группы в социальной психологии.

Основные понятия: группа, условные и реальные, большие и малые, естественные и лабораторные, формальные и неформальные, первичные и вторичные, стихийные и организованные, развитые и становящиеся, группы членства и референтные группы, психокоррекционные группы.

Выписать и выучить определения основных понятий по теме.

Подготовить сообщения по темам.

1. Классификации и основные характеристики групп в социальной психологии.

2. Основные направления исследования малых групп: история зарубежных исследований малой группы, история отечественных исследований малой группы.

Тема 5. Психологические характеристики деятельности руководителей, стили руководства.

Основные понятия:

*личность руководителя, психологическая пригодность к деятельности руководителя, психологические качества, стиль управления, руководитель (менеджер), руководство, стиль руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный), лидер (формальный и неформальный), лидер, групповая динамика, групповые настроения, психологический климат в группе, персонал, власть руководителя (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть; реальная и формальная власть), совместимость, срабатываемость.*

1. Изучить предложенную литературу.

2. Подготовить письменно ответы на вопросы.

- Психологические требования к менеджеру. Необходимые качества и черты личности.
- Психологическая характеристика деятельности менеджера.
- Психологические качества, которые противопоказаны менеджеру.
- Способности необходимые менеджеру.
- Особенности мышления руководителя.
- Особенности организации деятельности руководителя. Руководитель и его время.
- Психологические критерии эффективности руководства.
- Авторитет руководителя и его составляющие.
- Зависимость стиля руководства: от индивидуально-личностных черт руководителя
- \*Составить список профессиональных и личностных характеристик руководителя, оптимальных для руководства в сфере управления, выбранной магистрантом для анализа\*.

1. Обсуждение вопросов.

— Стиль руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный). Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы. Управление группой в критических ситуациях.

— Типология руководителей. Лидерство и руководство.

— Групповые настроения, психологический климат в группе и руководство.

Методы изучения психологического климата в группе.

— Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть



(власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть).

Реальная и формальная власть.

—Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость.

—Руководитель и подчиненный: баланс власти. Психологические качества, значимые для осуществления функций управленца.

2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантом самостоятельно.

## Приложение

Власть руководителя. Лидерство

1. Власть, основанная на принуждении. Исполнитель верит, что руководитель может наказать его таким образом, что это помешает удовлетворению его насущной потребности. В данной системе власти невозможно поддерживать эффективный контроль при умеренных затратах, так как усиливается стремление людей сознательно обманывать. Исследования показали, что в организациях, где используется такая система власти, как правило, менее высокая производительность труда и более низкое качество продукции, а также наблюдается неудовлетворенность сотрудников своей работой.

2. Власть, основанная на вознаграждении.

Обещание вознаграждения —это один из самых старых и эффективных способов влияния на людей. Исполнитель не сопротивляется этому влиянию, так как он в обмен на выполнение того, что хочет руководитель, надеется получить вознаграждение; он верит, что руководитель сможет удовлетворить его насущную потребность. Однако на практике руководитель не всегда может вознаградить своих сотрудников, так как у каждой организации ресурсы ограничены. Трудности возникают также в связи с тем, что часто бывает непросто определить, что следует понимать под вознаграждением.

Деньги, более престижная должность и другие материальные стимулы не всегда способны повлиять должным образом на поведение человека.

3. Экспертная власть.

Исполнитель принимает на веру то, что руководитель обладает специальными знаниями о данном проекте или для решения проблем, и сможет удовлетворить его потребности. В этом случае влияние считается разумным потому, что исполнитель принимает решение подчиниться осознанно. Данная система власти весьма ограничена, так как если руководитель окажется не прав, его влияние уменьшится и подчиненный может больше не следовать его советам.

4. Власть, основанная на представлении о зависимости. Обеспечивает быстроту исполнения поручений и действенна в случаях, когда другие методы не действуют.

Вместе с тем при неоднократном использовании влияющий может попасть в зависимость к лицу, на которое влияет.

5. Власть, основанная на обладании ресурсами(материальными, энергетическими, информационными). В последнее время особое и все увеличивающееся значение приобретает власть, основанная на обладании информационными ресурсами, т. е. на возможности доступа к нужной и важной информации, а также умении использовать ее для влияния на окружающих. Получаемая информация позволяет ее обладателю принимать оптимальные решения и тем самым осуществлять власть или влияние.

6. Эталонная власть -власть примера, или харизма (понятие ввел М. Вебер). Эта власть основывается на личных качествах или способностях лидера. Личностные свойства руководителя настолько привлекательны для исполнителя, что он желает быть таким же. Исполнитель принимает на веру ценность знаний руководителя. Основные характеристики харизматических личностей:

- обмен энергией (создается впечатление, что лидер излучает энергию и заряжает ею окружающих);
- внушительная внешность (лидер физически привлекателен);
- независимость характера;
- хорошие риторические способности (умение говорить способность к межличностному общению);
- отсутствие надменности или себялюбия;
- достойная и уверенная манера держаться (умение владеть ситуацией).

7. Законная (или традиционная) власть. Исполнитель верит, что руководитель имеет право отдавать приказания, которые он должен выполнять. Он исполняет эти распоряжения, так как надеется, что подчинение приведет к удовлетворению его потребностей. Поэтому законную власть часто называют традиционной. Законная власть бывает действительна тогда, когда подчиненный повинуеться указанию руководителя потому, что тот стоит на более высокой ступеньке организационной иерархии. Руководители, в свою очередь, пользуются этой властью, так как им делегированы полномочия управлять другими. Причем возможность поощрять и наказывать укрепляет полномочия руководителя отдавать приказы. Таким образом, бесперебойное функционирование организации зависит от готовности подчиненных по традиции признавать авторитет — законную власть руководства.

Формы влияния, которые могут побудить исполнителя к активному сотрудничеству: Убеждение и участие.

Убеждение—это эффективная передача своей точки зрения. Оно, как и разумная вера, основано на силе примера и власти эксперта. Разница состоит лишь в том, что исполнитель полностью осознает, что делает и почему. Руководитель, который влияет путем убеждения, не говорит исполнителю, что надо делать. Активно добиваясь согласия, руководитель оказывает сильное воздействие на потребность исполнителя в уважении, авторитете; следовательно, сила влияния возрастает. Это происходит потому, что руководитель признал компетентность исполнителя, а исполнитель понимает, что к нему переходит доля власти руководителя. Этот способ влияния на людей особенно эффективен, если у руководителя мало формальной власти над другими или если он не может предложить им достойное вознаграждение.

При этом способность влиять зависит от ряда факторов. Прежде всего руководитель должен заслуживать доверие. Его аргументация должна учитывать интеллектуальный уровень исполнителей. Цель, которую ставит руководитель, не должна противоречить системе ценностей исполнителей. Важным преимуществом влияния путем убеждения является то, что человек, на которого влияют, постарается выполнить работу лучше и в большем объеме, чем от него требуется, потому что считает, что эти действия помогут удовлетворить его личные потребности. Слабой стороной влияния путем убеждения являются медленное воздействие и неопределенность.

Необходимо иметь в виду, что, оказывая влияние путем убеждения, нельзя отказываться от других форм влияния и власти. Так, харизма только способствует убеждению, помогая слушателю отождествлять себя с руководителем. Влияние с помощью традиции и вознаграждения усиливает убеждение, повышает доверие к руководителю. Если исполнитель знает, что руководитель имеет возможность принудить его, но старается избежать этого, сила убеждения значительно возрастает. Оказывая влияние через участие (привлечение) сотрудников в управлении, руководитель не прилагает особых усилий, чтобы навязать исполнителям свою волю или мнение. Он лишь направляет их усилия и способствует свободному обмену информацией. Влияние при этом имеет успех потому, что люди работают лучше на ту цель, которая была сформулирована с их

участием. Однако важно отметить, что этот подход можно использовать только в тех случаях, когда такие потребности, как власть, успех или самовыражение, являются активными стимулирующими факторами, а также при условии, что можно положиться на то, что исполнитель будет работать на цели, которые он сам выбрал.

Таким образом, в управлении руководитель использует страх, вознаграждение, традиции, харизму, разумную веру, убеждение и участие для влияния на исполнителя, апеллируя к его потребностям. Причем наиболее сильное влияние будет оказано тогда, когда исполнитель высоко оценивает ту потребность, к которой апеллирует руководитель, а также уверен в том, что его усилия будут вознаграждены и оправдают ожидания руководителя.

Власть может быть формальной и реальной

Формальная власть—это власть должности, обусловленная официальным местом лица, ее занимающего, в структуре управления организацией, и измеряется либо числом подчиненных, которые прямо или косвенно обязаны подчиняться его распоряжениям, либо объемом материальных ресурсов, которыми данное лицо может распоряжаться без согласования с другими. В этом случае власть и руководство, представленные в виде служебной иерархии, пронизывают всю систему управления любой организации. Но, кроме формальной структуры, существует и неформальное распределение власти и влияния в коллективе, что иногда приводит к несовпадению границ формальной и реальной власти.

Реальная власть —это власть как должности, так и влияния и авторитета. Она обусловлена местом человека не только в официальной, но и в неофициальной системе отношений и измеряется либо числом людей, которые добровольно готовы данному лицу подчиниться, либо степенью зависимости его от окружающих. Для успеха формальной, часто и неформальной организации власть необходима как инструмент координирования усилий членов коллектива и поддержания производственной дисциплины.

Из-за несовпадения границ формальной и реальной власти часто их обладатели являются разными лицами, даже противостоящими друг другу, что ослабляет взаимное стремление к монополизации власти. Это является положительным моментом, так как чем больше власти сосредоточено в руках у отдельного человека, тем выше цена ошибок и злоупотреблений.

Тема 6. Лидерство. Стили лидерства.

Основные понятия: *власть, руководство, лидерство, авторитет, право, организационная власть, харизма, нормативная власть, ситуативная власть.*

Письменно ответить на вопросы:

- Феномен лидерства.
- Лидерство и руководство.
- Лидерство и организационная власть.
- Теории лидерства.
- Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.

Согласно учебному плану, значительная часть времени прохождения курса отведена на самостоятельную работу студентов. Для самостоятельного изучения предлагаются аспекты дисциплины, которые не в полной мере оказываются охваченными планами лекционных занятий. Задания сгруппированы в блоки соответственно приведенной ранее схеме распределения часов для самостоятельной работы.

Рекомендуется выполнять задания письменно, в отдельной тетради. Выполнение заданий для самостоятельной работы является необходимым условием получения экзамена по данной дисциплине.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы.

#### 1. Работа с литературными источниками

При подборе и аннотировании литературы по заданной проблеме можно использовать таблицу, позволяющую систематизировать данные о теоретическом источнике и сцентрировать внимание на основных его вопросах.

#### 2. Конспектирование

1. Конспект представляет собой систематическую, логическую запись, сжатое изложение прочитанного, содержащее основную мысль автора, которая не должна быть искажена в процессе записи.

2. При конспектировании необходимо систематизировать прочитанное по разделам, представляющим собой единую систему мыслей автор в конкретном контексте повествования. Рекомендуется каждый раздел конспектирования обозначать одним словом или словосочетанием, представляющим собой квинтэссенцию смыслового блока.

3. Для повышения эффективности конспектирования рекомендуется использование различных алгоритмов анализа прочитанного:

- этап предварительного чтения;
- этап содержательного анализа, в котором анализу подвергаются следующие содержательные моменты:
  - а)проблема, сущность, явление, основное содержание;
  - б)области существования, формы проявления;
  - с)внутренние взаимосвязи, основные характеристики, внешние связи, тенденции, перспективы.

4. При записи текста рекомендуется применять выделение основных смысловых единиц при помощи различных средств: цвет, шрифт, символ, подчеркивание, собственная система условных обозначений.

#### **Подготовка доклада**

Доклад представляет собой обобщенное, сжатое изложение информации по той или иной узкой проблеме дисциплины. Подготовка доклада является важной составляющей плана изучения социально-гуманитарных дисциплин. Его цели и задачи:

- закрепление и углубление знаний по одному из вопросов изучаемого курса;
- выработка умения аналитически подходить к рассмотрению социальных феноменов;
- приобретение опыта научно-теоретической работы;
- развития умения делать выводы и обобщения, четко и логично излагать свои мысли;
- проверка знаний студента.

Требования к содержанию и оформлению доклада

Доклад должен быть результатом обобщенного анализа и синтеза практических и литературных материалов, а не компиляцией выписок из литературных источников.

Тема формулируется студентом самостоятельно при согласовании с преподавателем ее корректности в рамках изучаемых разделов дисциплины.

Структурно доклад в обязательном порядке должен включать: титульный лист, оглавление, введение, основную теоретическую часть, по необходимости разделенную на более частные параграфы, заключение, содержащее выводы по итогам рассмотрения проблемы, библиографический список.

В оглавлении указываются заголовки глав и параграфов, включенных в работу, с указанием их страниц. Во введении обосновываются актуальность выбранной темы, дается характеристика современного состояния проблемы, формулируется цель работы. Основная часть должна включать теоретическую часть, где студентом должна быть проведена аналитическая работа по представленности информации в науке по выбранной проблеме дисциплины.

В заключении обобщаются результаты теоретического анализа. В общем виде работа не должна превышать 15 страниц печатного текста, набранным 14 шрифтом с полуторным межстрочным интервалом.

Правила оформления текста

Страницы текста должны иметь поля: слева –2.5 см, справа –1.5 см, сверху –2.0 см, снизу –2.5 см.

Все страницы работы нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы текста (титульный лист не нумеруется).

При использовании цитат, цифровых данных или таблиц необходимо оформлять ссылку либо, используя квадратные скобки, в которых указывается порядковый номер литературного источника доклада.

Библиографический список может содержать монографии, статьи в периодических изданиях, учебники допускаются, не превышая в своем количестве 2 ед. Источники в списке литературы располагаются в алфавитном порядке.

Текст основной части делится на параграфы. Каждый параграф оформляется с нового листа, подразделы выделяются, но оформляются в продолжение начатого листа.

Заголовки глав печатаются заглавными буквами, а параграфов – строчными, кроме первой прописной. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовков не ставят. Расстояние между заголовками и текстом должно быть 3-4 интервала.

Все иллюстрации (кроме таблиц) обозначаются словом «Рис.» и нумеруются последовательно арабскими цифрами в пределах раздела. У каждого рисунка должна быть подпись.

Цифровой материал, как правило, оформляется в виде таблиц. Каждая таблица также должна иметь заголовок и номер.

Работа должна быть сброшюрована и предоставляться на кафедру в папке.