

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Факультет политологии
кафедра социологии и психологии политики



УТВЕРЖДАЮ
декан факультета политологии
Иван-корр. РАИ, д.и.н., проф.
А.Ю. Шутов
«23» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Название именованное дисциплины (модуля):

«Лидер и его команда»

Уровень высшего образования:

магистратура

Направление подготовки / специальность:

41.04.04 – Политология

Направленность (профиль)/специализация ОПОП:

«Лидерство в социальной и политической сферах»

Форма обучения:

Очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании кафедры социологии и психологии политики
(протокол № 6 от 16.06.2023 г.)

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности «41.04.04 – Политология» (программа неинтегрированной магистратуры, реализуемой в редакции приказа МГУ от 24 июня 2019 г (с учетом изменений 10 июня 2021 г.))

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Лидер и его команда» относится к вариативной части ОПОП ВО, является дисциплиной магистерской программы по выбору студентом из части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений. Ее изучение осуществляется во 2 семестре образовательной подготовки по неинтегрированной магистерской программе по политологии «Лидерство в социальной и политической сферах» с промежуточной аттестацией в форме зачета.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия:

Освоение дисциплины «Лидер и его команда» основывается на знании таких дисциплин как «Теории лидерства в политической науке», «Психологии лидерства» и «Имидж лидера в обществе».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знать: основные категории философии; главные направления философии в их историческом измерении, характеризующем межкультурное разнообразие общества; специфику реализации образовательных программ в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования; основы теории, методологии и методiku политической науки; специфику образовательного процесса в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования; основные этапы разработки и реализации политологического (политического) проекта; основные этапы работы с информацией при реализации политологического (политического) проекта; теории политической власти и российской политической традиции в проведении прикладных исследований.
Уметь: проводить анализ содержания философских текстов, выявляя их основные идеи и структуру аргументации; ориентироваться в мировоззренческой проблематике, связанной с системным решением поставленных задач; ориентироваться в мировоззренческой проблематике, связанной с системным решением социальных и профессиональных задач; реализовывать на практике основные положения образовательных программ; использовать на практике теоретический, методологический и методический инструментарий политологии; проводить занятия по политологическим дисциплинам; определять тему, цель, задачи политологического (политического) проекта, составлять его план; собирать, анализировать и систематизировать информацию для политологического (политического) проекта; оформлять макет (модель) проекта; применять знания о теориях политической власти и российских политических традициях к анализу политической действительности.
Владеть / иметь навык (опыт): способностью к междисциплинарному синтезу, опирающемуся на философские концепции; способностью к междисциплинарному синтезу; современными педагогическими приемами и методиками; способами применения методов политологического исследования к конкретному объекту изучения; современными педагогическими приемами и методиками проведения занятий; навыками

планирования и осуществления политологического (политического) проекта; методами сбора, анализа и систематизации информации, необходимыми для реализации политологического (политического) проекта; приемами оформления макета (модели) проекта; приемами и методами проведения прикладных исследований политической действительности.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности	Индикатор УК-1.1. Осуществляет поиск, критический анализ и синтез информации, применяет системный подход для решения поставленных задач	Знает: основные категории философии; главные направления философии в их историческом измерении, характеризующем межкультурное разнообразие общества. Умеет: проводить анализ содержания философских текстов, выявляя их основные идеи и структуру аргументации; ориентироваться в мировоззренческой проблематике, связанной с системным решением поставленных задач; ориентироваться в мировоззренческой проблематике, связанной с системным решением социальных и профессиональных задач. Владеет: способностью к междисциплинарному синтезу, опирающемуся на философские концепции; способностью к междисциплинарному синтезу.
ОПК-11. Способен участвовать в реализации образовательных программ в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования	Индикатор ОПК-11.1. Участвует в реализации образовательных программ в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования	Знает: специфику реализации образовательных программ в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования. Умеет: реализовывать на практике основные положения образовательных программ. Владеет: современными педагогическими приемами и методиками.
ПК-1. Способен самостоятельно выявлять актуальные научные проблемы политологии, разрабатывать методологический и методический инструментальный политологического	Индикатор ПК-1.1. Выявляет актуальные научные проблемы политологии, разрабатывает методологический и методический инструментальный политологического исследования	Знает: основы теории, методологии и методик политической науки. Умеет: использовать на практике теоретический, методологический и методический инструментальный политологии. Владеет: способами применения методов политологического исследования к конкретному объекту изучения.

исследования применительно к конкретному объекту изучения	применительно к конкретному объекту изучения	
ПК-5. Способен осуществлять образовательный процесс в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного образования по политологическим дисциплинам, используя актуальные методики преподавания	Индикатор ПК-5.1. Осуществляет образовательный процесс в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного образования по политологическим дисциплинам, используя актуальные методики преподавания	Знает: специфику образовательного процесса в сфере среднего общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования. Умеет: проводить занятия по политологическим дисциплинам. Владеет: современными педагогическими приемами и методиками проведения занятий.
ПК-17. Способен самостоятельно определять тему политологического (политического) проекта, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта	Индикатор ПК-17.1. Самостоятельно определяет тему политологического (политического) проекта, его цели и задачи, разрабатывает план реализации проекта	Знает: основные этапы разработки и реализации политологического (политического) проекта. Умеет: определять тему, цель, задачи политологического (политического) проекта, составлять его план. Владеет: навыками планирования и осуществления политологического (политического) проекта.
ПК-18. Способен самостоятельно собирать, анализировать и систематизировать информацию, необходимую для реализации политологического (политического) проекта, оформлять макет (модель) проекта	Индикатор ПК-18.1. Собирает, анализирует и систематизирует информацию, необходимую для реализации политологического (политического) проекта, оформляет макет (модель) проекта	Знает: основные этапы работы с информацией при реализации политологического (политического) проекта. Умеет: собирать, анализировать и систематизировать информацию для политологического (политического) проекта; оформлять макет (модель) проекта. Владеет: методами сбора, анализа и систематизации информации, необходимыми для реализации политологического (политического) проекта; приемами оформления макета (модели) проекта.
М-СПК-3. Способность применять знания о теориях политической	Индикатор М-СПК-3. Применяет знания о теориях политической власти и российской	Знает: теории политической власти и российской политической традиции в проведении прикладных исследований.

власти и российской политической традиции в проведении прикладных исследований	политической традиции в проведении прикладных исследований	Умеет: применять знания о теориях политической власти и российских политических традициях к анализу политической действительности. Владеет: приемами и методами проведения прикладных исследований политической действительности.
--	--	--

4. Объем дисциплины (модуля)

составляет 2 з.е., в том числе 24 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 48 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			Форма промежуточного контроля (при наличии)	Всего
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы		Самостоятельная работа обучающегося, часы		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Теории лидерства в управлении командой	9	–	4	5	Р/Д СЗ	9
Тема 2. Лидерство и стили поведения лидера в команде	9	–	4	5	Р/Д СЗ	9
Тема 3. Лидер и последователи	10	–	4	6	Р/Д КР	10
Тема 4. Создание команды	8	–	4	4	Р/Д	8
Тема 5. Психология командной деятельности	18	–	4	14	Р/Д СЗ СП	18

Тема 6. Психология командного взаимодействия	18	–	2	14	Р/Д Т	18
Самостоятельная работа:	48	–	–	48		48
<i>Творческая работа (эссе)</i>	8	–	–	8	Э	8
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	38	–	–	38	Р/Д Т	38
Вид промежуточной аттестации (зачет)	2	–	2	2	Зач.	2
Итого	72	–	24	48		72

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование разделов дисциплин	Содержание разделов дисциплин
1.	Тема 1. Теории лидерства в управлении командой	<p>Модель лидерства, как инструмент, представляющий структуру лидерства. Философия лидерства как подход к изучению лидерства, основанный на формировании коллективных ценностей и убеждений команды. Стиль лидерства как характеристика поведения лидера в команде и как теория изучения актуальных поведенческих паттернов, используемых лидерами в реальных жизненных ситуациях. Социально-психологические теории, объясняющие различия между лидерством и менеджментом.</p> <p>Школа человеческих отношений (А. Файоль, М. Фоллет) и теория личностных черт лидера. Концепция лидерства в организации А. Тида. Содержание стилей лидерства К. Левина и эффективности деятельности команды. Менеджеральные теории "Х" и "Y" Д. Мак-Грегора в управлении лидером командой. Теория классификации стилей руководства лидера командой Р. Лайкерта. Теория управленческой решетки основных характерных типов организационного поведения лидеров-менеджеров в команде Р. Блейка и Дж. Моутон. Теория ожидания-взаимодействия в команде (Дж. Хоманс, Дж. Хемфилл, Р. Стогдилл, С. Эванс, Ф. Фидлер): операциональные модели лидерства и вероятностная модель эффективности лидерства (Ф. Фидлера). Мотивационные теории лидерства С. Митчела, С. Эванса и др. Атрибутивные теории лидерства и Я-концепция современного лидера как руководителя команды. Теории власти и авторитета лидера в команде.</p> <p>Трансакционные теории лидерства в рамках теории управления коллективом. Трансформационные теории взаимодействия лидера с последователями в команде. Теории «совместного» или «разделенного» лидерства в процессе управления командой. Теория лидер-личности на лидер-группы как актуальный концепт постмодернистской философии. Основополагающие идеи современной теории «обслуживающего» лидерства в команде.</p> <p>Новые теории, объясняющие характер взаимодействия лидера и подчиненных в разного рода организационных структурах. Теория "эмоционального интеллекта" Д. Голмана. Концепция "горячих групп" и теория связующего лидерства Дж. Липмана-Блюмена. Теория "двигателя лидерства" Н. Тичи. Теория</p>

		<p>опосредованного лидерства в команде Р. Фишера и А. Шарпа. Теоретические идеи в рамках моделей "распределенного" или "разделяемого" лидерства в команде Д. Брэдфорда и А. Коэна. Концепция "трубопровода лидерства" в коллективе. Теория "внутреннего стимулирования" лидерства в организационной культуре компании К. Кэшмана. Концепция "первичного" лидерства Д. Голмана и Р. Бояциса. Феномен лидерства в процессе управления парадоксами Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера.</p>
2.	Тема 2. Лидерство и стили поведения лидера в команде	<p>Модели лидерства, основанные на личностных качествах, проявляющихся во взаимодействии лидера со своими последователями. Теория Т. Карлайла и Ф. Гальтона о врожденном характере потенциала лидерства и ярком его проявлении в социальной активности еще с ранних лет становления личности лидера. Теория черт Дж. Кузеса и Б. Познера как профиль составления командой образа идеального лидера по его личностным проявлениям в различных видах деятельности. Теория этичного лидерства как проявление гуманистической направленности руководителя нач. ХХI в. к своим подчиненным в обыденных практиках взаимодействия с ними. Теория «аутентичного лидерства» Б. Джорджа.</p> <p>Подходы к моделям лидерства в текущих практиках социальной и общественно-политической коммуникациях. Модель лидерства, основанная на теории «поведенческих идеалов». Основные стили поведения лидера в команде на основе теории управленческой решётки Блейка-Моутона: стиль деревенского клуба, обедненный стиль, стиль на распутье, стиль «умри, но сделай», командный стиль. Вероятностная модель Ф. Фидлера как стиль поведения ожидание-взаимодействие в команде. Модель континуума лидерского поведения Р. Танненбаума – У. Шмидта. Функциональная модель лидерства как гибкая модель поведения лидера в выборе направлений, способствующих его успешности. Модель Дж. Кузеса и Б. Познера «Пять практик лидерства».</p>
3.	Тема 3. Лидер и последователи	<p>Лидерство и зрелость последователей. Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Матрица 2х2 П. Херси и К. Бланшара: тип последователей и стиль поведения лидера. Проекция последователей как ключевая характеристика харизматического лидерства. Подходы к определению харизматического лидерства. Особенности установления межличностной коммуникации харизматического лидера и его последователей. Риски, связанные с харизматическим лидерством. Зоны пересечения и зоны отличия феноменов в коммуникации лидера со своими последователями в моделях: «трансформирующее лидерство» и «харизматический стиль лидерства».</p> <p>Восприятие последователей и власть лидера. Источники власти как специфический подход в философия лидерства, разработанный Дж. Френчем и Б. Рейвеном. Пять типов власти лидера над последователями Дж. Френча и Б. Рейвена. Лидерство как служение Р. Гринлифа, в котором интересы последователей и интересы более широкой ситуации важнее, чем собственные</p>

		интересы лидера.
4.	Тема 4. Создание команды	<p>Создание структуры эффективной команды. Цели, ценности и корпоративные стандарты команды: распределение ролей для эффективного решения задач; распределение ответственности, зоны ответственности; значимость каждого члена команды в общем результате.</p> <p>Развитие доверия между членами команды. Формирование доверия в межличностных отношениях в команде. Осознание себя частью команды, роли личного вклада в общий результат. Установление позитивной обратной связи между участниками команды. Раскрытие индивидуальности и достоинств каждого участника команды.</p> <p>Эффективная коммуникация в команде. Выработка единого языка общения команды. Определение правил эффективного общения, установление традиций. Слаженность действий при решении задач. Совместная творческая работа. Отработка навыков обратной связи.</p>
5.	Тема 5. Психология командной деятельности	<p>Лидер или менеджер команды: когда лучше быть лидером, а когда предпочесть выполнение исключительно менеджерских функций в работе с командой. Ключевые особенности взаимодействия лидера с командой: цель, вовлеченность, отношения, наставничество, действия, делегирование, понимание, поддержка и забота, синергия.</p> <p>Командное лидерство на основе характеристик последователей и рабочего места. Модель лидерства по теории Р. Хауза и Т. Митчела «путь-цель». Характеристики последователей и характеристики рабочего места. Стили лидерства в зависимости от существующих характеристик последователей и характеристик рабочего места.</p> <p>Функциональная модель лидерства Дж. Адаира. Дилемма существования команды: для достижения задачи или цели и кто главней для лидера: сама команда или отдельные в ней члены коллектива. Психологические механизмы формирования сбалансированной команды. Модель М. Белбина формирования идеальной команды путем распределения ролей в группе. Понятие сбалансированной команды и критерии определения её таковой. Восемь различных командных ролей и их психологические характеристики: председатель, организатор, генератор идей, контролер, исследователь ресурсов, итоговик, командный работник, работник компании. Позиционный анализ в выявлении командных ролей в социальной группе Р. Ассаджиоли в психологии управления и методика его проведения.</p> <p>Организационные барьеры развития лидерства. Корпоративная культура как барьер развития лидерства. Структура организации как барьер развития лидерства. Человеческий фактор как барьер развития лидерства. Стил лидерства с точки зрения проблем, стоящих перед организацией. Теория лидерства стилей/позиций лидерства с точки зрения четырех организационных перспектив (фреймов) Л. Болмэна и Т. Дила.</p>

6.	Тема 6. Психология командного взаимодействия	<p>Психологические проблемы, мешающие эффективному взаимодействию в команде: отсутствие четкой системы взаимодействия участников, непонимание участниками друг друга, разговор "на разных языках", перекладывание ответственности друг на друга, систематические конфликты в команде, невыполнение задач участниками из-за непонимания, растянутасть политических, социальных и бизнес-процессов во времени, конкуренция и соперничество в коллективе, низкий уровень сотрудничества, ощущение хаоса в команде, фокус внимания участников команды смещен на повседневное общение друг с другом, а не на решение управленческих задач.</p> <p>Критерии успешного командного взаимодействия в группе: формирование лидером четкой структуры взаимодействия между участниками команды, выработка механизмов конструктивного разрешения разногласий в ней, разделение зон ответственности между всеми группы, разработка внутрикорпоративных стандартов общения, выработка единого языка, разделение личного и профессионального общения в коллективе, формирование эффективной структуры в форме команды, развитие навыков сотрудничества в коллективе, совместного разрешения вопросов.</p> <p>Внутреннее общение (коммуникации внутри команды) для эффективной совместной деятельности, критерии успешности: признание компетентности каждого члена команды, ответственность каждого члена команды за порученную ему лидером части работы, координация информации и совместных действий, наличие постоянной обратной связи, умение просить и предоставлять помощь, своевременное информировании о принятых решениях в команде, единый язык общения в коллективе.</p>
----	--	---

6. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания

Тематика и вопросы семинарских занятий или иных форм текущего контроля:

Планы семинарских занятий.

Занятие №1–2. Теории лидерства в управлении командой (4 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Модель современного лидерства: каким должен быть лидер в команде.
2. Социально-психологические и политико-психологические теоретические подходы к определению лидера и менеджера в команде: общее и различия.
3. Концепция лидерства в организации А. Тида.
4. Содержание стилей лидерства К. Левина и эффективности деятельности команды в разных общественно-политических ситуациях.

5. Менеджеральные теории "X" и "Y" Д. Мак-Грегора в управлении лидером командой.
6. Теория классификации стилей руководства лидера командой Р. Лайкерта.
7. Теория управленческой решетки основных характерных типов организационного поведения лидеров-менеджеров в команде Р. Блейка и Дж. Моутон.

Основная литература:

1. Ильин В.А. Психология лидерства. М., 2015;
2. Козлов В.В. Психология управления. Саратов, 2014;
3. Колношенко В.И. Лидерство менеджера. М., 2015.

Дополнительная литература:

1. Берн Э. Лидер и группа. Екатеринбург, 2000;
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2017;
3. Занковский А.Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Институт психологии РАН, 2011.

Занятие №3–4. Лидерство и стили поведения лидера в команде (4 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Теория Т. Карлайла и Ф. Гальтона о врожденном характере потенциала лидерства
2. Теория черт Дж. Кузеса и Б. Познера как профиль составления командой образа идеального лидера.
3. Теория этичного лидерства.
4. Теория «аутентичного лидерства» Б. Джорджа.
5. Модель лидерства, основанная на теории «поведенческих идеалов».
6. Основные стили поведения лидера в команде на основе теории управленческой решетки Блейка-Моутона.
7. Вероятностная модель Ф. Фидлера как стиль поведения ожидание-взаимодействие в команде.
8. Модель континуума лидерского поведения Р. Танненбаума – У. Шмидта.
9. Модель Дж. Кузеса и Б. Познера «Пять практик лидерства».

Основная литература:

1. Баркалов С.А. Лидерство и управление организацией. Воронеж, 2012;
2. Ильин В.А. Психология лидерства. М., 2015;
3. Синек С. Лидер и его команда. Книга о том, как вдохновлять сердца. М., 2018.

Дополнительная литература:

1. Власова Н.М. Искусство быть лидером. М., 2008;
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2017;
3. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб., 2007.

Занятие №5–6. Лидер и последователи (4 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара, их матрица 2х2.
2. Подходы к определению современного харизматического лидерства. Кто он такой современный харизматический лидер и каким образом он устанавливает коммуникацию со своими последователями.

3. Зоны пересечения и зоны отличия феноменов в коммуникации лидера со своими последователями.
4. Модели «трансформирующее лидерство» и «харизматический стиль лидерства» их соотношение в коммуникации лидера с последователями.
5. Восприятие последователей и власть лидера, в чем она заключается в команде?
6. Источники власти как специфический подход в философия лидерства Дж. Френча и Б. Рейвена.
7. Пять типов власти лидера над последователями Дж. Френча и Б. Рейвена.
8. Лидерство как служение Р. Гринлифа.

Основная литература:

1. Вернигорова Т.П. Социальное лидерство. М., 2013;
2. Мульфейт Я., Кости М. Вдохновляющий лидер. Команда. Смыслы. Энергия. М., 2018;
3. Синек С. Лидер и его команда. Книга о том, как вдохновлять сердца. М., 2018.

Дополнительная литература:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2017;
2. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективного лидерства. СПб., 2010;
3. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. СПб., 2007.

Занятие №7–8. Создание команды (4 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Создание структуры эффективной команды. Какую команду мы можем назвать “командой мечты”? Признаки “команды мечты”.
2. Развитие доверия между членами команды. Подходы к определению доверия во внутренних коммуникациях команды. Специфика выстраивания стратегии доверия между членами команды.
3. Раскрытие индивидуальности и достоинств каждого участника команды, роль лидера в поддержке каждого члена команды. Индивидуальная траектория развития члена команды: специфика её определения и роль лидера в её осуществлении.
4. Эффективная коммуникация в команде. Зачем нужен тренинг командообразования в формировании корпоративной культуры группы. МПК как залог эффективной коммуникации в команде и роль в его создании лидера.
5. Выработка единого языка общения команды. Лексикон, сленг, жаргонизмы, для чего они нужны команде? Вербальный и невербальный язык коммуникации в команде. Язык лидера в команде: в чем он выражается и как он проявляется?
6. Определение правил эффективного общения, установление традиций.
7. Слаженность действий при решении задач. Совместная творческая работа.

Основная литература:

1. Вернигорова Т.П. Социальное лидерство. М., 2013;
2. Колношенко В.И. Лидерство менеджера. М., 2015;
3. Мульфейт Я., Кости М. Вдохновляющий лидер. Команда. Смыслы. Энергия. М., 2018.

Дополнительная литература:

1. Алексеев В.Н. Коммуникативные аспекты лидерства. Национальные особенности через призму канадского опыта. М., 2009. Вып. 14;
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2017;

3. *Зинкевич-Евстигнеева Т.Д.* Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. СПб., 2010.

Занятие №9–10. Психология командной деятельности (4 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Лидер или менеджер команды: когда лучше быть лидером, а когда менеджером.
2. Ключевые особенности взаимодействия лидера с командой: цель, вовлеченность, отношения, наставничество, делегирование, понимание, поддержка, синергия.
3. Модель лидерства по теории Р. Хауза и Т. Митчела «путь-цель».
4. Функциональная модель лидерства Дж. Адаира.
5. Психологические механизмы формирования сбалансированной команды.
6. Модель М. Белбина формирования идеальной команды путем распределения ролей в группе.
7. Понятие сбалансированной команды и критерии её определения.
8. Восемь различных командных ролей и их психологические характеристики.
9. Позиционный анализ в выявлении командных ролей в социальной группе Р. Ассаджиоли в психологии управления и методика его проведения.
10. Организационные барьеры развития лидерства.

Основная литература:

1. *Вернигорова Т.П.* Социальное лидерство. М., 2013;
2. *Ильин В.А.* Психология лидерства. М., 2015;
3. *Синек С.* Лидер и его команда. Книга о том, как вдохновлять сердца. М., 2018.

Дополнительная литература:

1. *Захарова Т.И.* Организационное поведение: УМК. М., 2008;
2. *Козлов В.В.* Корпоративная культура. Классификация и модели организации. Корпоративный кодекс компании. Лидер и теории лидерства. Формирование стилей управленческой деятельности. М., 2009;
3. Пять важнейших вопросов о вашей организации. М., 2009.

Занятие № 11. Психология командного взаимодействия (2 ч.)

Вопросы для дискуссии:

1. Психологические проблемы, мешающие эффективному взаимодействию в команде.
2. Критерии успешного командного взаимодействия в группе.
3. Специфика внутреннего общения в команде (коммуникации внутри команды).
4. Актуальные коммуникативные компетенции для эффективного взаимодействия в команде.
5. Важнейшие правила командного взаимодействия.

Основная литература:

1. *Баркалов С.А.* Лидерство и управление организацией. Воронеж, 2012;
2. *Козлов В.В.* Психология управления. Саратов, 2014;
3. *Синек С.* Лидер и его команда. Книга о том, как вдохновлять сердца. М., 2018.

Дополнительная литература:

1. *Кристофер Э., Смит Л.* Тренинг лидерства. СПб., 2012;
2. *Рогов Е.И.* Психология группы. М., 2014;
3. *Яхонтова Е.С.* Основы межличностного лидерства. М., 2011.

На последнем занятии проводится промежуточная аттестация по дисциплине в форме зачета.

Задания для самостоятельной работы:

Тема 1. Теории лидерства в управлении командой

1. Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.
2. Подготовить сообщение по следующим темам:
 - Подходы к определению роли и функционала лидера в структуре современной команды.
 - Подходы к разграничению менеджеральных и психологических функций в управлении руководителем собственной команды.
 - Менеджеральные теории современного лидерства в команде в социальной и политической сферах.
 - Влияние типологии личности и Я-концепции лидера на выстраивании им межличностных отношений со своими последователями.
 - Новые теории лидерства в современной социальной психологии и в менеджменте.
3. Выполните ситуационное (практическое) задание: «Лидер или менеджер». Студенты должны ответить для себя на важный с точки зрения психологии управления вопрос: «Вы менеджер или лидер?». По итогам выполнения данного задания, студенты должны заполнить колонки в виде следующей таблицы:

Обязанности менеджера	Обязанности руководителя (лидера)
-----------------------	-----------------------------------

На отдельном листе в начале нужно записать личностные и профессиональные характеристики, которые бы студент проявил в ходе порученного ему дела по организации совместной его деятельности с своими последователями и затем в таблице по колонкам распределить, какие личностные и профессиональные характеристики в большей мере относятся к позиции менеджера, а какие к руководителю (лидеру).

Тема 2. Лидерство и стили поведения лидера в команде

1. Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.
2. Подготовить эссе по стилям руководства лидером собственной командой, в рамках которого нужно будет ответить на следующие вопросы:
 - Вспомните руководителей, которых вы знаете и идентифицируйте их лидерский стиль, используя «Управленческую решетку».
 - Можете ли вы привести примеры конкретных людей-руководителей, которые следуют следующим стилям: «Стилю деревенского клуба», «Обедненного стиля», «Стилю на распутье», «Стилю умри, но сделай», «Командному стилю». В приведенных примерах в эссе нужно обосновать выбранный стиль поведения лидера в команде.
 - К какому стилю принадлежите вы? Для вас больше важны люди или задачи?
 - Ранжируйте стили в соответствии с их эффективностью для организации, в которой Вы в настоящий момент учитесь или работаете
 - Согласны ли вы, что поведение лидера должно адаптироваться к психологической характеристике лидера или к различным ситуациям? Можете ли вы вести себя по-разному в разных ситуациях? Будите ли вы развивать свои поведенческие навыки, если обнаружите, что ваши лидерские ресурсы недостаточны, или выберите стратегии из своего обычного поведения?
 - опишите модель эффективного поведения лидера в различных ситуациях в группе.
3. Выполните ситуационное (практическое) задание: составьте личное свое портфолио как лидера в команде, исходя из структуры портфолио представленной на следующем рисунке:

Personal Resources Portfolio

	Professional	Personal
Qualities	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____
Skills	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____
Achievements	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____	1 _____ 6 _____ 2 _____ 7 _____ 3 _____ 8 _____ 4 _____ 9 _____ 5 _____ 10 _____

Тема 3. Лидер и последователи

- Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.
- Подготовить презентации по одному из психологических механизмов восприятия лидера его последователями в команде *(на выбор студента)*:
 - Идентификация.
 - Стереотипизация.
 - Каузальная атрибуция.
 - Категоризация.
 - Физиогномическая редукция.
 - Внутригрупповой фаворитизм.
 - Отстройка лидера своей команды от внешних лидеров общественного мнения.
 - Проекция.
 - Сублимация.
 - Рационализация.
- На основе изученной матрицы 2x2 П. Херси и К. Бланшара, состоящей из 4 квадратов, являющейся инструментом обучения будущих лидеров для применения ими на практике модели ситуационного лидерства заполните колонки в следующей таблице:

№ п/п	Тип последователя	Стиль или поведение лидера
1.		
2.		
3.		
4.		

- Подготовка к мини-контрольной работе.

Тема 4. Создание команды

- Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.
- Составить план-схемы (алгоритмы) по следующим темам:
 - Базовая основа командообразования.
 - Механизмы эффективного командного взаимодействия.
 - Элементы создания команды.
 - Коммуникативные навыки эффективного командного взаимодействия.

- Психологические механизмы эффективного взаимодействия в команде.
- Пример составления план-схемы (алгоритма) коммуникации в команде:



3. Создать модель структуры эффективной команды в социальной, политической или в бизнес сфере (на выбор студента) и описать функционал каждого члена такой команды.

Тема 5. Психология командной деятельности

1. Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.

2. Подготовить эссе по следующим темам:

- Роль корпоративной культуры в формировании командного духа.
- Моя личностная роль в команде моей студенческой группы.
- Что необходимо делать лидеру, чтобы у него появилась сбалансированная команда?
- На что лидер должен в первую очередь должен ориентировать свои действия в социальной группе: на задачу, команду или человека (каждого члена группы).

– В чем разница между понятиями «группа» и «команда» в психологии управления?

3. Выполните ситуационное (практическое) задание: заполните анкету по оценке вашей студенческой группы существующих барьеров в собственной зоне влияния в существующем в группе командном взаимодействии:

– *Физическая среда:* температура, вентиляция, уровень шума и комфорта, количество и качество свободного места;

– *Ресурсы для обучения:* количество и качество учебных материалов и других ресурсов обучения;

– *Стимул к развитию:* уровень знаний сокурсников, на который ориентирована организация учебного процесса в вашей группе, который предполагает инновационные подходы, принятие риска, экспериментирование, новые способы решения старых задач;

– *Взаимоотношения:* свобода поступления информации, свобода выражения людьми своего мнения и чувств;

– *Признание:* степень признания и поощрения усилий (особенно творческих), а также отсутствие обвинений и наказаний за ошибки;

– *Соответствие нормам:* готовность принять на себя ответственность за свою работу и способы ее выполнения в противовес формальному следованию принятым правилам и процедурам;

– *Ценность идей:* стимулирование студентов преподавателями к выдвижению новых идей, мнений и предложений;

– *Возможность получать практическую помощь:* степень готовности одногруппников помогать и поддерживать друг друга практически, делиться знаниями и навыками;

– *Теплота и доверие:* степень дружелюбия и доверия одногруппников;

– *Стандарты*: оценка качества работы друг друга; внимание, уделяемое качеству и стандартам.

Более 50 баллов свидетельствует о благоприятных условиях для развития команды; **между 40-50 баллами** – о наличии областей усовершенствования; **ниже 40 баллов** – о необходимости серьезной работы для всей команды.

4. Подготовиться к устному собеседованию с преподавателем на консультации по следующим вопросам:

– Роль лидера в управлении большими группами в современной общественно-политической жизни нашей страны. Применимы ли критерии управления командой и большими социальными группами. Если да, то в чем схожесть и различие в управлении.

– Влияние взаимных симпатий и антипатий между отдельными членами команды друг к другу на эффективность ее деятельности и роль в этом лидера команды.

– Опишите психологическую суть функционирования команды в социальной и политических сферах.

– Провокации и скандалы как способы управления стихийными коммуникациями в команде: критерии этичности и эффективности.

– Организационные барьеры к развитию лидерства: за и против.

Тема 6. Психология командного взаимодействия

1. Изучить рекомендованную по теме основную и дополнительную литературу.

2. Подготовить рефераты по следующим темам:

– Психологические проблемы и барьеры в эффективном командном взаимодействии.

– Критерии успешности современных управленческих команд в политике, в бизнесе, в общественно-политической деятельности.

– Внутренние и внешние психологические условия эффективной деятельности управленческих команд в социальной и политической сферах.

– Коммуникативные барьеры, мешающие социальной группе стать командой.

– Алгоритмы организации эффективного командного взаимодействия и роль в их поиске и осуществлении лидера коллектива.

3. Выполнить всей группой упражнение на сплочение студенческой группы как команды «Десять фактов о нас». Для данного упражнения понадобятся листы бумаги формата А4.

Цели и возможности: упражнение помогает ощутить себя единой командой.

Инструкция: Необходимо студенческой группе в ходе самостоятельного выполнения данного задания объединиться в пары и в течение 3 минут записать 10 фактов, которые их объединяют. После этого пары объединяются в четверки и находят 10 фактов уже для данной четверки. После этого объединяется вся студенческая группа и находит общие факты для всей команды.

Обсуждение: в ходе рефлексии выполнения данного задания преподаватель должен подчеркнуть, что много у нас общего, что здесь в данной студенческой группе собрались не случайные люди, и все мы оказались здесь, потому что нас многое объединяет. После этого студенческая группа переходит к групповому обсуждению ценностей команды и соответствия их миссии команды.

По окончании рефлексии нужно спросить у студентов данной группы:

1. Что они чувствовали, когда выполняли данное задание самостоятельной работы?

2. Какие выводы о работе команды (своей студенческой группы) можно сделать после подведения итогов по результатам выполнения данного задания?

3. В чем состоит синергитический эффект в выполнении именно в таком алгоритме (в начале в двойках, потом в четверках и, наконец, в целом, в группе) данного задания?

Примерная шкала оценок на Семинарских занятиях:

Рейтинговая карта

представляет собой комплекс правил и методических указаний, в соответствии с которыми осуществляется контроль индивидуальной успеваемости студентов при освоении дисциплины. 30% от максимального количества баллов студент может получить за посещение аудиторных учебных занятий, 70% – за выполнение заданий для самостоятельной работы:

№	Формы контроля и вид отчетности	Количество	Баллы на единицу отчетности	Максимально возможное количество баллов
1.	Посещение лекции	8	4	32
	<i>Максимальное кол-во баллов</i>			32
2.	Тестирование	1	до 5	5
3.	Выполнение домашних заданий (в т.ч. написание контрольной работы, решение практических и иных заданий)	7	до 5	35
4.	Подготовка реферата и его публичная защита	1	до 8	8
5.	Подготовка презентации по теме выступления	2	до 10	20
	<i>Максимальное кол-во баллов</i>			68
	Общее количество баллов, необходимое для получения оценки «зачтено»	60-100		

Студент получает информацию о количестве набранных им баллов по итогам ежемесячной аттестации, проводимой в начале каждого месяца учебного семестра, а также за неделю до начала зачетно-экзаменационной сессии – на последнем учебном занятии – об общем количестве набранных баллов по дисциплине. Общее количество набранных баллов переводится в официальную систему оценок в соответствии со следующей шкалой:

Процент от максимально возможной суммы баллов по дисциплине	Оценка
60% и более	«зачтено»
менее 60 %	«не зачтено»

Полученная оценка включается в ведомость и зачетную книжку. Студент, получивший оценку **«не зачтено»** по дисциплине, сдает зачет в традиционной форме – по вопросам, которые сформулированы для подготовки к зачету.

Зачет в традиционной форме

Зачет в традиционной форме представляет собой собеседование с преподавателем по вопросам, которые были сформулированы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине. Для выявления знаний и сформировавшихся компетенций по отдельным вопросам в процессе собеседования также могут использоваться вопросы в тестовой форме и практические задания.

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания

Примерные зачетные вопросы

1. Лидеры будущего: командные игроки или яркие индивидуальности?
2. Модель, философия и стиль лидерства как содержательная предметная область курса «Лидер и его команда».
3. Различие между лидерством и менеджментом в структуре управления командой.
4. Суть лидерства в рамках командной организации.

5. Модели лидерства в команде, основанные на личностных качествах её лидера.
6. Этичное и аутентичное лидерство в команде.
7. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона.
8. Модель трех стилей лидерства в команде Курта Левина.
9. Модель континуума лидерского поведения Р. Танненбаума – У. Шмидта в команде.
10. Модель Дж. Кузеса и Б. Познера «Пять практик лидерства» в команде.
11. Матрица 2х2 П. Херси и К. Бланшара: тип последователей и стиль поведения лидера.
12. Харизматическое лидерство как проекция последователей.
13. Стратегии, тактики и технологии командообразования.
14. Источники власти для восприятия последователями своего лидера.
15. Лидер как служитель интересам команды.
16. Командное лидерство на основе характеристик последователей и рабочего места.
17. Лидерство, ориентированное на задачу, команду и человека.
18. Специфика формирования лидером сбалансированной команды.
19. Командные роли в структуре коллектива социальной группы.
20. Барьеры в команде для развития лидерства.

Критерии и шкала оценивания зачета:

Шкала	Критерии оценивания знаний обучающегося
зачтено	Студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
не зачтено	Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

7. Ресурсное обеспечение:

7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Баркалов С.А. Лидерство и управление организацией. Воронеж, 2012;
2. Вернигорова Т.П. Социальное лидерство. М., 2013;
3. Ильин В.А. Психология лидерства. М., 2015;
4. Козлов В.В. Психология управления. Саратов, 2014;
5. Колношенко В.И. Лидерство менеджера. М., 2015;
6. Мульфейт Я., Кости М. Вдохновляющий лидер. Команда. Смыслы. Энергия. М., 2018;
7. Синек С. Лидер и его команда. Книга о том, как вдохновлять сердца. М., 2018.

Дополнительная литература

1. Алексеев В. Н. Коммуникативные аспекты лидерства. Национальные особенности через призму канадского опыта. М., 2009. Вып. 14;
2. Берн Э. Лидер и группа. Екатеринбург, 2000;
3. Власова Н.М. Искусство быть лидером. М., 2008;
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2017;
5. Дилтс Р. НЛП: навыки эффективного лидерства. СПб., 2010.
6. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб., 2007;
7. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. СПб., 2007;

8. Занковский, А.Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Институт психологии РАН, 2011;
9. Захарова Т.И. Организационное поведение: УМК. М., 2008.
10. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. СПб., 2010;
11. Избранные. Эволюционная психология лидерства. М., 2011;
12. Карасев В.И. Феномен политического лидерства. М.-Воронеж, 2000;
13. Козлов В.В. Корпоративная культура. Классификация и модели организации. Корпоративный кодекс компании. Лидер и теории лидерства. Формирование стилей управленческой деятельности. М., 2009;
14. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб., 2012.
15. Кричевский Р.П. Психология лидерства. М., 2007;
16. Лебон Г. Психология народов и масс. СПб., 1995;
17. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / Под ред. Н.В. Ключевой. СПб., 2008;
18. Литвак Б.Г. Великие управленцы. М., 2006;
19. Организационная культура. Харьков, 2005.
20. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. Мн., 2004;
21. Пять важнейших вопросов о вашей организации. М., 2009;
22. Рогов Е.И. Психология группы – М., 2014.
23. Сергеева Т.В., Виндик Г., Турлакова Н.Б. Психология труда и организаций. М., 2005;
24. Соколов А.В. Имидж политического лидера: факторы формирования, структура, политические манипуляции. М., 2009;
25. Улыбина Ю.Н. Идеальный менеджер. Ростов-на-Дону, 2014;
26. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002;
27. Шалагинова Л.В. Психология лидерства. СПб., 2007;
28. Яхонтова, Е.С. Основы межличностного лидерства. М., 2011.

Периодические издания

1. Безрукова Е.Ю., Жуков Ю.М., Блинова Ю.В., Лямин А.В. Командообразование в режиме реального времени // Справочник кадровика. 2001. № 2;
2. Журавлев А.Л. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. 1992. № 4. С. 24–32;
3. Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии // Журнал практического психолога. 2000. № 5–6. С. 3–11.

7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

MS WINDOWS (системное);
 MS WORD;
 MS POWER POINT;
 MS EXCEL.

7.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	https://www.elibrary.ru/project_risc.asp
Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	https://cyberleninka.ru/
Электронно-библиотечная система ZNANIUM.RU	https://znanium.com/
Университетская библиотека online	http://www.biblioclub.ru/
Информационно-правовой портал Гарант.ру	https://www.garant.ru/
Информационно-правовая система Консультант	http://www.consultant.ru/

7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<i>Факультет политологии МГУ имени М.В. Ломоносова</i>	https://polit.msu.ru/
<i>Библиотека студента факультета политологии МГУ имени М.В. Ломоносова</i>	https://polit.msu.ru/students/biblioteka-studenta-fp/
<i>Журнал «Вестник Московского университета. Серия 12. Политические науки»</i>	http://vestnikpolit.ru/
<i>Политанализ.Ру</i>	http://www.politanaliz.ru
<i>ПолитНаука - политология в России и мире</i>	http://www.politnauka.org/
<i>Библиотека Гумер - Политология</i>	http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Index_Polit.php
<i>Библиотека Михаила Грачева по политологии</i>	http://grachev62.narod.ru/
<i>Журнала «Полис» (Политические исследования)</i>	https://www.politstudies.ru/
<i>Научно-аналитический журнал «Обозреватель-Observer»</i>	https://i-sng.ru/biblioteka/zhurnaly/nauchno-analiticheskiy-zhurnal-oboze/
<i>Журнал «ПолитЭкс» (Политическая экспертиза)</i>	https://politex.spbu.ru/index
<i>Журнал «Социс» (Социологические исследования)</i>	https://www.isras.ru/socis.html
<i>Журнал «Власть»</i>	https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast
<i>Сетевое издание «Российский социально-гуманитарный журнал».</i>	http://evestnik-mgou.ru/
<i>Журнал «Россия в глобальной политике»</i>	https://globalaffairs.ru/
<i>Журнал «Вестник Российской нации»</i>	http://rosnation.ru/?page_id=385
<i>Всероссийский центр изучения общественного мнения</i>	http://www.wciom.ru/
<i>Фонд общественное мнение</i>	http://www.fom.ru/
<i>Методы социологических исследований</i>	http://sociology.extrim.ru/metod_soc.htm
<i>Журнал «"Harvard Business Review - Россия"»</i>	http://www.hbr-russia.ru/

7.5. Описание материально-технического обеспечения.

Для проведения учебных занятий используются: учебные аудитории; возможности мультимедийного оборудования, установленного в учебных аудиториях, а также персональных компьютеров с выходом в сеть «Интернет» для обеспечения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; электронный каталог и библиотечный фонд вуза; научно-образовательные ресурсы с возможностями удаленного доступа на базе современного телекоммуникационного комплекса.

8. Автор (авторы) программы.

Зверев Андрей Леонидович, доцент кафедры социологии и психологии политики, кандидат политических наук, доцент.