

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине
«Б.1.3.8.2. Лидерство и руководство»

направления подготовки
«38.03.01 «Экономика»»
Профиль 2 «Экономика труда»

форма обучения – очная
курс – 4
семестр – 7
зачетных единиц – 3
часов в неделю – 3
всего часов – 108,
в том числе:
лекции – 16
коллоквиумы – нет
практические занятия – 32
лабораторные занятия – нет
самостоятельная работа – 60
зачет – 7 семестр
экзамен – нет
РГР – нет
курсовая работа – нет
курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины – познакомиться с современными теориями, правилами, опытом и практикой лидеров, раскрыть закономерности, принципы и особенности процесса руководства людьми в организации, сформировать ценности, компетенции, знания, умения и навыки, необходимые для руководства и лидерства в организации, работы в команде.

Задачи изучения дисциплины:

- развить умение руководить людьми;
- выявить и повысить уровень лидерских качеств;
- развить навыки эффективного делегирования и навыки мотивирования сотрудников;
- отработать навыки эффективного взаимодействия и поведения в сложных управленческих ситуациях;
- научить управлять собственной загрузкой, изучить самоменеджмент руководителя;
- привить навыки использования теоретических знаний по проблемам лидерства в практике учебной и профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Изучение дисциплины связано с такими учебными курсами, как:

- основано на изучении: Б.3.1.1. Микроэкономика, Б.3.1.2. Макроэкономика, Б.1.1.6. Психология, Б.1.1.5. Социология, Б.3.1.9. Менеджмент, Б.3.1.10. Мировая экономика и международные отношения, Б.3.1.12 Экономика труда, Б.3.2.1. Экономика фирмы.
- является базой для изучения: Б.3.2.7. Управление персоналом, Б.3.2.9. Мотивация и стимулирование труда, Б.3.2.8. Аудит и контроллинг персонала, Б.3.3.2.1. Основы предпринимательской деятельности, Б.3.2.4. Организация и нормирование труда

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОПК-4; ПК-7.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями:**

способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

В результате освоения дисциплины студенты должны:

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	основные свойства восприятия информации, методы индивидуального и группового принятия решений; национальные особенности управления; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства и особенности их использования на практике; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; виды ответственности за принятые управленческие решения	воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; применять национальные особенности управления; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; эффективно осуществлять процесс взаимодействия членов коллектива в ходе совместной трудовой деятельности; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры, и учитывать их при принятии управленческих решений; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; выбирать виды ответственности за принятые управленческие решения	Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных и групповых решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; основами построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; способностью использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов; способностью формирования организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; умением выбирать виды ответственности за принятые управленческих решений
ПК-7 способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать	отечественные и зарубежные источники информации; методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об	выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об	Способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; методами сбора информации о подходах к исследованию

<p>их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет</p>	<p>организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методы анализа информации; процесс подготовки информационного обзора</p>	<p>особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию; подготовить информационный обзор</p>	<p>поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположении, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методами анализа информации; способностью подготовить информационный обзор</p>
--	--	---	---

**4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам
и видам занятий**

№ Мо ду ля	№ Не де Ли	№ Те мы	Наименование темы	Часы					
				Всего	Лек- ции	Кол лок виу мы	Лабо- ратор ные	Прак- тическ ие	СРС
1	2	3	4	5	6	7		8	9
7 Семестр									
1	1	1	Власть и влияние	9	1	-	-	2	6
1	2	2	Общее представление о лидерстве	11	1	-	-	4	6
1	3	3	Подходы к изучению лидерства и руководства	9	1	-	-	2	6
1	4	4	Лидерство в организации	9	1	-	-	2	6
1	5	5	Модели лидерства	9	2	-	-	2	6
2	6	6	Лидерство и руководство: общее и отличие	12	2	-	-	4	6
2	7	7	Типы и функции лидеров и руководителей	12	2	-	-	4	6
2	8	8	Лидерство в системе управления и руководства	12	2	-	-	4	6
2	9	9	Роль лидера в принятии управленческих решений	12	2	-	-	4	6
2	10	10	Роль лидера в работе команды	12	2	-	-	4	6
Всего				108	16	-		32	60

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	1	1	Тема 1. Власть и влияние 1. Власть и влияние как факторы организационных отношений. 2. Типы лидеров в зависимости от вида влияния.	1-3, 4-10, 15, 20, 22, 25, 30
2	1	1	Тема 2. Общее представление о лидерстве 1. Феномен «лидерство»: понятие и сущность 2. Эволюция теории лидерства 3. Зарубежные теории лидерства	1-3, 11-15, 20, 22, 28
3	1	2	Тема 3. Подходы к изучению лидерства и руководства 1. Поведенческие подходы к лидерству в организации. 2. Ситуационные подходы. 3. Новейшие подходы к руководству.	1-3, 16-25, 30
4	1	2	Тема 4. Лидерство в организации 1. Лидерство как способ управления в организации. 2. Теория личностных черт. 3. Представление лидера о самом себе.	1-3, 26-30
5	2	3	Тема 5. Модели лидерства 1. Искусство управления 2. Особенности рационального использования времени 3. Ступени профессионализма лидера	2, 7, 11, 18, 26
6	2	4	Тема 6. Лидерство и руководство: общее и отличие 1. Сущность лидерства и руководства. 2. Стили лидерства и руководства.	1-3, 4-10, 30
7	2	5	Тема 7. Типы и функции лидеров и руководителей 1. Типы и функции лидеров 2. Властный аспект организационного лидерства. 3. Управленческий аспект лидерства. 4. Типы руководителей. 5. Делегирование полномочий и ответственности. 6. Современные оценки феномена лидерства.	1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 17, 21
8	2	6	Тема 8. Лидерство в системе управления и руководства 1. Организационное управление 2. Стили руководства 3. Психологические типы руководителей 4. Организационное лидерство	3, 7, 9, 14, 21, 29
9	2	7	Тема 9. Роль лидера в принятии управленческих решений	1-3, 4-10, 30

			1. Потребности и мотивы, влияющие на поведение лидера. 2. Стили принятия решений в управленческой деятельности.	
10	2	8	Тема 10. Роль лидера в работе команды 1. Команда, ее сущность и типология 2. Этапы командообразования и роль лидера на каждом этапе 3. Роли в команде	1-3, 11-15, 30

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего Часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			Не предусмотрено	

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего Часов	№ занятия	Тема практического занятия. Задания, вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	Тема 1. Власть и влияние 1. Власть и влияние как факторы организационных отношений. 2. Типы лидеров в зависимости от вида влияния.	1-3, 4-10, 20, 30
2	4	2,3	Тема 2. Общее представление о лидерстве 1. Феномен «лидерство»: понятие и сущность 2. Эволюция теории лидерства 3. Зарубежные теории лидерства	1-3, 16-25, 30
3	2	4	Тема 3. Подходы к изучению лидерства и руководства 1. Поведенческие подходы к лидерству в организации. 2. Ситуационные подходы. 3. Новейшие подходы к руководству.	1-3, 11-15
4	2	5	Тема 4. Лидерство в организации 1. Лидерство как способ управления в организации. 2. Теория личностных черт. 3. Представление лидера о самом себе.	3, 7, 10, 15, 17, 19, 20, 26
5	2	6	Тема 5. Модели лидерства 1. Искусство управления 2. Особенности рационального использования времени 3. Ступени профессионализма лидера	1-3, 4-10
6	4	7,8	Тема 6. Лидерство и руководство: общее и	1-3, 4-10, 12, 15, 17, 20, 25, 30

			отличие 1. Сущность лидерства и руководства. 2. Стили лидерства и руководства.	
7	4	9,10	Тема 7. Типы и функции лидеров и руководителей 1. Типы и функции лидеров 2. Властный аспект организационного лидерства. 3. Управленческий аспект лидерства. 4. Типы руководителей. 5. Делегирование полномочий и ответственности. 6. Современные оценки феномена лидерства.	1-3, 11-15
8	4	11,12	Тема 8. Лидерство в системе управления и руководства 1. Организационное управление 2. Стили руководства 3. Психологические типы руководителей 4. Организационное лидерство	1, 3, 11, 13, 15,21, 26, 29
9	4	13,14	Тема 9. Роль лидера в принятии управленческих решений 1. Потребности и мотивы, влияющие на поведение лидера. 2. Стили принятия решений в управленческой деятельности.	37-30
10	4	15,16	Тема 10. Роль лидера в работе команды 1. Команда, ее сущность и типология 2. Этапы командообразования и роль лидера на каждом этапе 3. Роли в команде	1-3, 11-15, 30

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего Часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	4	3
		Не предусмотрено	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего Часов	Задания, вопросы, для самостоятельного изучения (задания)	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	6	Тема 1. Власть и влияние 1. Выявить сущность понятий «власть» и «влияние». 2. Рассмотреть типы лидеров в зависимости от вида влияния.	1-3, 4-10
2	6	Тема 2. Общее представление о лидерстве 1. Выписать в таблицу определения	1-3, 11-15, 20, 23, 27, 30

		«лидерства» различных авторов. 2. Схематично изобразить эволюцию теорий лидерства 3. Дать характеристику зарубежных теорий лидерства	
3	6	Тема 3. Подходы к изучению лидерства и руководства 1. Рассмотреть поведенческие, ситуационные и новейшие подходы к лидерству в организации.	1-3, 16-25, 30
4	6	Тема 4. Лидерство в организации 1. Рассмотреть теорию личностных черт. 2. Изучить представление лидера о самом себе.	1-3, 26-36
5	6	Тема 5. Модели лидерства 1. Назвать и охарактеризовать ступени профессионализма лидера	37-47, 30
6	6	Тема 6. Лидерство и руководство: общее и отличие 1. Дать характеристику стилям лидерства и руководства.	1-3, 4-10, 30
7	6	Тема 7. Типы и функции лидеров и руководителей 1. Типы и функции лидеров 2. Типы руководителей. 3. Современные оценки феномена лидерства.	1-3, 4-10, 30
8	6	Тема 8. Лидерство в системе управления и руководства 1. Организационное лидерство и управление 2. Стили руководства 3. Психологические типы руководителей	3, 7, 8, 10, 14, 19, 24, 28, 30
9	6	Тема 9. Роль лидера в принятии управленческих решений 1. Стили принятия решений в управленческой деятельности.	1-3, 4-10, 30
10	6	Тема 10. Роль лидера в работе команды 1. Этапы командообразования и роль лидера на каждом этапе 2. Роли в команде	1-3, 11-15, 30

ВИДЫ СРС

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- написание реферата;
- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- самостоятельное решение задач, кейсов;
- изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников;
- письменное домашнее задание, конспект.

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям;
- контроль со стороны преподавателя – текущий (еженедельно в течение семестра – посещения лекций и практических занятий, устный опрос, выполнения заданий на практических занятиях, тестирование);

- отчет по докладам;
- итоговый контроль (зачет)

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	О	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	О, П	О, П	О, П	О, П	ПР	Т,З

*О – опрос; П – доклад с презентацией; ПР - письменная работа,
Т – тестирование, З - зачет*

10. Расчетно-графическая работа

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)*

Не предусмотрено

11. Курсовая работа

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)*

Не предусмотрено

12. Курсовой проект

*Темы, задания, учебно-методическое обеспечение (ссылки на раздел 15.
«Перечень учебно-методического обеспечения для обучающихся по
дисциплине»)*

Не предусмотрено

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Компетенции ОПК-4; ПК-7 считаются сформированными на уровне, если студент выполнил все практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям и получил зачет по дисциплине.

Этапы формирования компетенций:

1-й этап (9 неделя 7 семестра) – ОПК-4 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки докладов с презентациями, выполнения тестовых заданий;

2-й этап (18 неделя 7 семестра) – ПК-7 оценивается по результатам опросов, участия в семинарских занятиях, подготовки презентаций, выполнения итоговой контрольной работы;

3-й этап (зачет) - ОПК-4, ПК-7 оценивается по результатам сдачи зачета.

Компетенции сформированы:

- на 50 %, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 30% вопросов «тестов» (1 уровень);
- на 70%, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 60% вопросов «тестов» (2 уровень);
- на 100%, если студент получил по дисциплине «зачет» и ответил правильно на 90% вопросов «тестов» (3 уровень).

	Уровни сформированности компетенции	Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня освоения компетенции (дескрипторы)
1	2	3	4
1	Пороговый уровень	Обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО	способность решать известные, не многофакторные задачи, не имеющие далеко идущих последствий, часто встречающиеся, требующие практического знания, известными способами, описанными в стандартах (ФГОС ВО)
2	Продвинутый уровень	Превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза	способность решать известные задачи, не имеющие далеко идущих последствий, часто встречающиеся, но имеющие множество ограничений, с несколькими группами заинтересованных сторон, зачастую способами, выходящими за рамки стандартов
3	Превосходный уровень	Максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования	способность решать задачи, принадлежащие известному семейству задач, с множеством конфликтующих ограничений, с несколькими группами заинтересованных сторон, последствия которых могут превышать локальную важность, зачастую способами, выходящими за рамки стандартов.

Наименование компетенции

Индекс	Формулировка:
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: некоторые свойства восприятия информации, несколько методов индивидуального и группового принятия решений; содержательные теории мотивации; теории лидерства; факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной

	<p>культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Умеет: воспринимать необходимую информацию, выбирать элементарные методы индивидуального и группового принятия решений; выбирать содержательные теории мотивации при принятии управленческих решений; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; формировать некоторые элементы организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, элементарной методикой принятия индивидуальных и групповых решений; приемами содержательных теорий мотивации; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов.</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: основные свойства восприятия информации, методы индивидуального принятия решений; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Умеет: воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; способностью использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: основные свойства восприятия информации, методы индивидуального и группового принятия решений; национальные особенности управления; классические и современные теории мотивации; основы построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; теории лидерства и особенности их использования на практике; основные факторы, определяющие выбор организационной структуры; содержание и значение организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; виды ответственности за принятые управленческие решения</p> <p>Умеет: воспринимать и анализировать необходимую информацию, выбирать методы индивидуального и группового принятия решений; применять национальные особенности управления; выбирать классические и современные теории мотивации при принятии управленческих решений; эффективно осуществлять процесс взаимодействия членов коллектива в ходе совместной трудовой деятельности; использовать на практике основные теории лидерства; анализировать основные факторы, определяющие выбор организационной структуры, и учитывать их при принятии управленческих решений; формировать содержание организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; выбирать виды ответственности за принятые управленческие решения</p> <p>Владеет: Способностью воспринимать информацию, методикой принятия индивидуальных и групповых решений с учетом национальных особенностей управления; приемами классических и современных теорий мотивации; основами построения процесса эффективного взаимодействия сотрудников в ходе совместной трудовой деятельности; способностью</p>

	использования на практике различных теорий лидерства; методикой выбора организационной структуры с учетом различных факторов; способностью формирования организационной культуры для поддержания стабильности работы организации и сплочённости ее членов; умением выбирать виды ответственности за принятые управленческих решений
--	---

Наименование компетенции

Индекс	Формулировка:
ПК-7	способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: некоторые отечественные источники информации; элементарные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарные методы анализа информации; процесс подготовки небольшого информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать некоторые отечественные источники информации; применять элементарные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарно анализировать информацию; подготовить небольшой информационный обзор</p> <p>Владеет: способностью выбора отечественных источников информации; элементарными методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; элементарными методами анализа информации; способностью подготовить небольшой информационный обзор</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: отечественные и зарубежные источники информации; основные методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; основные методы анализа информации; различные варианты процесса подготовки информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять основные методы сбора информации о подходах к исследованию</p>

	<p>поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию различными методами; подготовить информационный обзор</p> <p>Владеет: способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; основными методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; основными методами анализа информации; способностью подготовить информационный обзор</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: отечественные и зарубежные источники информации; методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методы анализа информации; процесс подготовки подробного информационного обзора</p> <p>Умеет: выбирать отечественные и зарубежные источники информации; применять методы сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; анализировать информацию; подготовить подробный информационный обзор</p> <p>Владеет: Способностью выбора отечественных и зарубежных источников информации; методами сбора информации о подходах к исследованию поведения в организации, о теориях организационного поведения, об особенностях поведения в разных странах, о свойствах личности, о ценностях, расположениях, мотивации, коммуникациях, о групповом поведении, о лидерстве, конфликтах, переговорах и организационных изменениях; методами анализа информации; способностью подготовить подробный информационный обзор</p>

Промежуточная аттестация обучающихся проходит по тестовым заданиям.
Итоговая аттестация – по вопросам для зачета и тестам.

Вопросы для зачета

1. Власть и влияние как факторы организационных отношений.
2. Типы лидеров в зависимости от вида влияния.
3. Феномен «лидерство»: понятие и сущность
4. Эволюция теории лидерства
5. Зарубежные теории лидерства
6. Поведенческие подходы к лидерству в организации.
7. Ситуационные подходы.
8. Новейшие подходы к руководству.
9. Лидерство как способ управления в организации.
10. Теория личностных черт.
11. Представление лидера о самом себе.

12. Искусство управления
13. Особенности рационального использования времени
14. Ступени профессионализма лидера
15. Сущность лидерства и руководства.
16. Стили лидерства и руководства.
17. Типы и функции лидеров
18. Властный аспект организационного лидерства.
19. Управленческий аспект лидерства.
20. Типы руководителей.
21. Делегирование полномочий и ответственности.
22. Современные оценки феномена лидерства.
23. Типы и функции лидеров
24. Властный аспект организационного лидерства.
25. Управленческий аспект лидерства.
26. Типы руководителей.
27. Делегирование полномочий и ответственности.
28. Современные оценки феномена лидерства.
29. Потребности и мотивы, влияющие на поведение лидера.
30. Стили принятия решений в управленческой деятельности.
31. Команда, ее сущность и типология
32. Этапы командообразования и роль лидера на каждом этапе
33. Роли в команде

Тестовые задания по дисциплине

1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

- a) Методы управления
- b) Способ контроля
- c) Характер принятия решения
- d) Стиль поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
- d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7 Перечислите навыки ситуационного лидера.

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8 Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- a) Признание
- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- a) Теории Y
- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- a) Потребность в безопасности
- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

14 Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- a) Нормирование
- b) Контроль
- c) Расформирование
- d) Работа

16 В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей

d) Исполнитель

17 По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

- a) Сговорчивость
- b) Сотрудничество
- c) Уклонение
- d) Компромисс

19 Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

- a) Чрезмерное согласие
- b) Чрезмерная агрессия
- c) Чрезмерная пассивность
- d) Чрезмерная неуверенность

20 Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

- a) Сложность квалификации
- b) Трудность организации
- c) Проблема исполнения
- d) Нет верного ответа

21 Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
- b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
- c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22 Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
- b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нет верного ответа

23 Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ...

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

24 Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

25 Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это

- a) Менеджмент
- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

26: Подлинным лидером является

- +: один из нас
- +: лучший из нас
- : один за всех
- : все за одного

27: Отношения типа «хозяин-раб» называются лидерством

- +: неэффективным
- : авторитарным
- : демократическим
- : негативным

28: Отношения типа «начальник-подчиненный» называются лидерством

- +: авторитарным
- : неэффективным

- : демократическим
- : негативным
- 29: Отношения типа «лидер-последователь» называются лидерством
- + : эффективным
- : авторитарным
- : демократическим
- : негативным
- 30: Отношения типа «выборный руководитель-подчиненный» называются лидерством
- + : демократическим
- : авторитарным
- : неэффективным
- : негативным
- 31: К представителям теории личностных черт («теория великих людей») относятся
- + : Файоль
- + : Стигдилл
- : Хейманс
- : Врум
- 32: Файоль считал, что лидер должен обладать следующими личными качествами
- + : способность к планированию и контролю
- + : общая компетентность
- : уверенность в себе
- : активность и энергичность
- 33: Стигдилл, что лидера характеризуют следующие личные качества
- + : интеллектуальные способности
- + : знание дела
- : умение работать с людьми
- : моральные и волевые навыки
- 34: Беннис определил следующие личные качества лидера
- + : управление вниманием
- + : управление значением
- : управление автомобилем
- : управление персоналом
- 35: Тид выделил следующие универсальные черты лидера
- + : энтузиазм
- + : порядочность
- : общий кругозор
- : уверенность в себе
- 36: Подход, предполагающий рассмотрение того, что лидеры делают на самом деле, называется ###
- + : поведенческий
- 37: К поведенческим подходам относятся
- + : позитивный стиль
- + : авторитарный стиль
- : принятие решений
- : сверхруководство
- 37: Стиль руководства, предполагающий поощрение сотрудников, называется ###
- + : позитивный
- 38: Стиль руководства, основанный на взысканиях и санкциях, называется ###
- + : негативный
- 39: Стиль руководства, предполагающий концентрацию в руках лидера всех властных полномочий, называется ###
- + : авторитарный
- 40: Стиль руководства, при котором лидер сильно зависит от мнения группы и играет второстепенную роль, называется ###
- + : анархический
- 41: Подход, при котором выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации, называется ###
- + : ситуационный
- 42: К ситуационным подходам относятся
- + : ориентация на обстоятельства
- + : путь-цель
- : ориентация на результаты
- : сверхруководство
- 43: Модель ситуационного руководства разработали

- + : Герси-Бланчард
- : Хейманс-Ле Сенн
- : Эванс-Хаус
- : Майерс-Бриггс
- 44: Ситуационный подход, ориентированный на обстоятельства, разработал
- + : Фидлер
- : Врум
- : Оучи
- : Мак Грегор
- 45: Модель принятия решений разработал
- + : Врум
- : Фидлер
- : Оучи
- : Мак Грегор
- 46: Концепцию субститутов и усилителей влияния разработал
- + : Керр
- : Фидлер
- : Оучи
- : Врум
- 47: Модель само- и сверхруководства разработали
- + : Манц-Симе
- : Герси-Бланчард
- : Эванс-Хаус
- : Блейк-Моутон
- 48: Модель руководства, при котором руководители должны обязательно заниматься самообразованием и моделировать его для своих подчиненных, называется
- + : сверхруководство
- : саморуководство
- : усилители влияния
- : тренерская
- 49: К источникам власти относятся
- + : формальная власть
- + : знания
- : страх
- : вознаграждения
- 50: Основой власти являются
- + : принуждение
- + : вознаграждение
- : личные качества
- : формальная власть
- 51: Тактика власти включает
- + : убеждение
- + : коалиции
- : страх
- : потребности

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 50% (25 и менее);
- удовлетворительно от 50 до 75% (30 -25 вопросов);
- хорошо от 75 до 90% (39 -30 вопросов);
- отлично –более 90% (45 -40 вопросов).

Вопросы для экзамена

Не предусмотрено

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Лидерство и руководство», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
 - средства контроля знаний (тестирование);
 - групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
 - игровые технологии (решение кейсов, разбор типовых ситуаций).
- В соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Обязательные издания

1. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Теория менеджмента [Электронный ресурс] /Маслова Е. Л. - М.: Дашков и К, 2016. Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394022173.html>
4. Теория управления [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / С.А.Ким - М.: Дашков и К, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394023736.html>

2. Дополнительные издания

5. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - 3-е изд. - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 496 с. (38 экз.)
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина, 2009. – 848 с. (8 экз)
7. Бендас, Т.В. Психология лидерства: учебное пособие для вузов / Т.В. Бендас. - СПб.: Питер, 2009. -448 с. (13 экз.)
8. Кочерягина Н.В. Введение в организационное поведение: конспект лекций / Н.В. Кочерягина, Л.О. Сердюкова. – Саратов, СГТУ, 2009. – 80 с. (39 экз.)
9. Мананикова, Е.Н. Психология личности: учеб. пособие / Е.Н. Мананикова. - М.: ИТК "Дашков и К", 2008. - 220 с. (9 экз)
10. Организационное поведение; учеб. / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2009. – 464 с. (19 экз.)
11. Петров, В.В. Управление развитием персонала организации [+CD]: учеб. пособие / В.В. Петров; Саратовский гос. техн. ун-т. - Саратов: СГТУ, 2008 - . Модуль 6. - 2008. - 216 с. (34 экз.)
12. Сергеев А.М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера / А.М. Сергеев. – М.: Академия, 2008. – 288 с. (29 экз.)
13. Утлик, Э.П. Психология личности: учеб. пособие / Э.П. Утлик. - М.: ИЦ "Академия", 2008. - 320 с. (8 экз.)
14. Яковлева, Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. - СПб. [и др.]: Питер, 2009. - 240 с. (4 экз.)

3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

15. Отставнова Л.А. Поведение в организации: метод. указания по проведению практических (семинарских) занятий / Л.А. Отставнова, Л.Е. Черноглазкина. – Саратов: СГТУ, 2013. – 63 с. –

https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/DocLib/Forms/AllItems.aspx?RotFolder=%2fFacult%2fFEM%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ%5fb1381%2fDocLib%2f2%2e%20%20%a3%2d1%87%2d0%b5%2d0%b1%2d0%bd%2d%bc%2d%b5%2d1%82%2d%be%2d%b4%2d0%b8%2d1%87%2d0%b5%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d0%b5%20%2d%bc%2d%b0%2d1%82%2d0%b5%2d1%80%2d0%b8%2d0%b0%2d0%bb%2d1%8b%2f2%2e1%2e%20%2d%9c%2d%b5%2d1%82%2d%be%2d%b4%2d0%b8%2d1%87%2d0%b5%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d0%b5%20%2d1%83%2d0%ba%2d0%b0%2d0%b7%2d0%b0%2d0%bd%2d0%b8%2d1%8f%20%2d%bf%2d%be%20%2d%bf%2d1%80%2d%be%2d%b2%2d0%b5%2d0%b4%2d0%b5%2d0%bd%2d0%b8%2d1%8e%20%2d%bf%2d1%80%2d0%b0%2d0%ba%2d1%82%2d0%b8%2d1%87%2d0%b5%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d1%85%20%28%2d1%81%2d0%b5%2d0%bc%2d0%b8%2d0%bd%2d0%b0%2d1%80%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d1%85%29%20%2d0%b7%2d0%b0%2d0%bd%2d1%8f%2d1%82%2d0%b8%2d0%b9&FolderCTID=&View=%7bB76333B5%2d95B1%2d4D63%2d99C6%2d021AF8EFCAD6%7d

16. Отставнова Л.А. Поведение в организации: метод. указания по организации самостоятельной работы студентов / Л.А. Отставнова, Л.Е. Черноглазкина. – Саратов: СГТУ, 2013. – 51 с. –

https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1381/DocLib/Forms/AllItems.aspx?RotFolder=%2fFacult%2fFEM%2fETET%2f38%2e03%2e01%2fb2econ%5fb1381%2fDocLib%2f2%2e%20%20%a3%2d1%87%2d0%b5%2d0%b1%2d0%bd%2d%bc%2d%b5%2d1%82%2d%be%2d%b4%2d0%b8%2d1%87%2d0%b5%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d0%b5%20%2d%bc%2d%b0%2d1%82%2d0%b5%2d1%80%2d0%b8%2d0%b0%2d0%bb%2d1%8b%2f2%2e4%2e%20%2d%9c%2d%b5%2d1%82%2d%be%2d%b4%2d0%b8%2d1%87%2d0%b5%2d1%81%2d0%ba%2d0%b8%2d0%b5%20%2d1%83%2d0%ba%2d0%b0%2d0%b7%2d0%b0%2d0%bd%2d0%b8%2d1%8f%20%2d%bf%2d%be%20%2d%be%2d1%80%2d0%b3%2d0%b0%2d0%bd%2d0%b8%2d0%b7%2d0%b0%2d1%86%2d0%b8%2d0%b8%20%2d0%a1%2d0%a0%2d0%a1&FolderCTID=&View=%7bB76333B5%2d95B1%2d4D63%2d99C6%2d021AF8EFCAD6%7d

4. Периодические издания

17. Вопросы экономики: теоретич. и научно-практич. журнал общеэкономического содержания. - М.: Изд-во «Некоммерческое партнерство «Редакция журнала "Вопросы экономики"». – (архив 2010-2015 г.), № 1 - 12. ISSN 0042-8736

18. Проблемы прогнозирования: научный журнал по экономике и экономическим наукам. – М.: ФГБУН Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук – (архив 2010-2015 г.), № 1-6. ISSN 0868-6351

19. Управление персоналом: деловой журнал. – М.: Издательский дом «Управление персоналом» - (архив 2010-2015 г.), № 1-6. ISSN

20. Экономист: ежемесячный научно-практический журнал. – М.: АНО «Редакция журнала „Экономист“» (архив 2010-2015 г.), № 1-12. ISSN 0869-4672

5. ИНТЕРНЕТ-ресурсы

21. Лекции по дисциплине «Организационное поведение»

<http://www.twirpx.com/files/business/orgbeh/lectures/> (Дата обращения: 26.08.2015)

22. Конспект лекции по дисциплине «Организационное поведение»

<http://www.studfiles.ru/dir/cat29/subj361/file1311/view2188.html> (Дата обращения: 26.08.2015)

23. Лекция по организационному поведению <http://works.tarefer.ru/70/100400/index.html> (Дата обращения: 26.08.2015)

24. Основы организационного поведения
http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/ORG_POV/UMKDO/LEK/LEK_1.HTM (Дата обращения: 26.08.2015)
25. Лекция 8 – Введение. Что такое организационное поведение
<http://rudocs.exdat.com/docs/index-204752.html> (Дата обращения: 26.08.2015)
26. Организационное поведение <http://www.grandars.ru/college/biznes/organizacionnoe-povedenie.html> (Дата обращения: 26.08.2015)
27. Бесплатная библиотека StudySpace.ru - <http://studyspace.ru/uchebniki-pomenedzhmentu/obschiy-i-spetsialnyiy-menedzhment-4.html> (Дата обращения: 26.08.2015)
28. Организационное поведение - <http://www.aup.ru/books/m1290/> (Дата обращения: 26.08.2015)

6. Источники ИОС

29. <https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b1382t/default.aspx>

7. Профессиональные базы данных

30. www.gks.ru

16. Материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Лидерство и руководство» необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

Лекции и практические занятия проводятся в учебных аудиториях с использованием технических средств; материал лекций представлен в виде презентаций в PowerPoint. Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием.

Для проведения практических занятий используется компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое программное обеспечение: Excel, MicrosoftPowerPoint 2007, ASTtestplayer.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты программ MicrosoftOffice (Excel, Word, PowerPoint, AcrobatReader), InternetExplorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Лидерство и руководство» включает учебно-методический комплекс дисциплины в электронной информационно-образовательной среде СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование электронных научных библиотек, информационных справочных систем «Гарант» и других.