

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное
управление,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Лидерство и профессиональное развитие государственного и
муниципального служащего**

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль): Государственная и муниципальная служба

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины являются формирование у обучающихся представлений о теоретических и практических аспектах лидерства в организации, командообразовании и создание условий для профессионального развития государственного и муниципального служащего

Задачи освоения дисциплины:

- ознакомить с основными направлениями развития теории лидерства и командообразования
- сформировать навыки выработки личной стратегии реализации лидерского потенциала;
- сформировать навыки работы лидера с командой.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-1 - Способен применять знания в области экономики и управления для решения типовых профессиональных задач;

ПК-1 - Способен использовать на практике методы стратегического менеджмента, управления цифровой экономики и цифрового государственного управления, а также инструменты оценки цифровой зрелости системы государственного управления;

ПК-2 - Способен использовать современные технологии и методы обучения;

УК-3 - Способен организовать работу команды для достижения поставленной цели.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- основные категории и понятия лидерства и командообразования;
- современные модели лидерства и практические технологии их реализации,
- принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами, принципы работы на общий результат

- принципы и методы стратегического управления, особенности управления в условиях цифровой экономики и цифрового государственного управления;

- современные андрагогические подходы, технологии непрерывного профессионального развития (НПР), а также методы наставничества и коучинга в профессиональной среде госслужащих;

- психолого-педагогические основы формирования, развития и управления эффективными командами, методы делегирования полномочий и конструктивного разрешения конфликтов в органах власти.

Уметь:

- анализировать управленческие ситуации и применять знания в области экономики и управления для решения типовых задач профессионального развития и повышения эффективности собственной деятельности;

- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

- выбирать и адаптировать современные технологии и методы обучения (в т.ч. дистанционные и смешанные) для организации процесса профессионального развития себя и подчиненных сотрудников;

- организовывать работу команды, распределять роли и задачи, выстраивать коммуникацию для достижения поставленных целей в условиях многозадачности и изменений в государственном управлении.

Владеть:

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

- навыками принятия обоснованных управленческих решений и составления индивидуальных траекторий профессионального и карьерного развития государственного /муниципального служащего;

- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников;

- технологиями создания обучающей среды в коллективе, методами передачи знаний и оценки результативности программ профессионального развития;

- методами командообразования, модерации групповой работы и управления организационными конфликтами для обеспечения слаженной работы команды госслужащих.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 76 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Функция лидера в современном мире Природа и ключевые феноменологические проявления лидерства в различных сферах жизнедеятельности человека. Понятие и содержание лидерства. Типологии лидерства
2	Теоретические модели лидерства История исследований феномена лидерства. Традиционные концепции лидерства: теория лидерских качеств, или структурная теория (Р. Стогдилл, У. Беннис); теория поведенческого лидерства К. Левина (стили лидерства, формальная и содержательная сторона стилей лидерства); ситуационные теории лидерства; харизматическое лидерство. Отечественные теории лидерства. Отечественные исследователи лидерства как социально-психологического феномена: Б. Д. Парыгин, Е. С. Кузьмин,

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов, А. Н. Леонтьев. Современные подходы к исследованию лидерства. Системный подход к изучению феномена лидерства
3	. Личностные характеристики лидера Лидерские качества: исследования и классификации. Функциональные компетенции лидера. Социально-психологические компетенции лидера. Имидж лидера. Развитие лидерского потенциала
4	Лидерство и руководство: соотношение понятий Различия понятий «лидер» и «руководитель» в психологии; эволюция научных представлений о лидерстве и руководстве. Соотношение лидерства и руководства в организационном взаимодействии.
5	Социальная группа особенности, типы Понятие и закономерности и характеристики групп, типология групп Малая группа. Групповая динамика. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Сплоченность коллектива и уровни его развития. Социально-психологическая структура группы. Статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики. Социально-психологический климат организации. Социометрический статус сотрудника в рабочей группе
6	Формирование эффективных команд Определение и типология команд. Основные функции команды. Основные признаки команды и группы. Отличия команды и коллектива. Определение понятий «команда» и «командообразование». Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд Р., Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер). Критерии успешной команды. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды
7	Управление деятельностью команды Лидерство в коллективе. Феномен власти. Понятие авторитета. Стиль управления и эффективность работы команды. Мотивация членов команды: система поощрений и наказаний. Особенности взаимодействия людей в группе. Ролевая структура команды. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова Психологические механизмы взаимодействия. Феномены групповой жизнедеятельности. Управленческие решения. Содержание и виды решений. Элементы типы и стадии принятия управленческого решения
8	Инструменты управления командными взаимоотношениями. Работа с конфликтами в команде Управление командными взаимоотношениями. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры). Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Блокирующие модели поведения. Работа с конфликтом в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Теоретические аспекты лидерства Феномен «лидерство». История исследований. Традиционные и современные теории лидерства. Типы лидерства. Личность в групповом процессе. Лидерство в малой группе. Руководство малой группой. Отличие понятий «лидерство» и «руководство». Роль лидеров в управлении кадрами организации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы на семинарском занятии студент приобретает знания о том, как становятся лидером в коллективе
2	<p>Лидерство и руководство Личностные характеристики лидера в организации. Организационное лидерство. Лидерские качества: исследования и классификации. Психологический анализ лидерских качеств: индивидуально-личностные качества; организационно-управленческие качества; социально-психологические качества; перцептивно-лидерские качества. Современные методы оценки профессиональных компетенций: психологическое тестирование, моделирование, ассесмент-центр. Власть и делегирование полномочий Феномен власти. Понятие авторитета Лидерство и власть в больших и малых группах. Природа и источники власти. Стили управления и делегирование полномочий</p> <p>В процессе работы студент формирует навыки диагностирования коллектива</p>
3	<p>Методы развития лидерского потенциала Современные технологии обучения в организациях. Практика развития корпоративных университетов. Психологическое обоснование развития лидерских качеств. Деловая игра как методы развития и совершенствования управленческих качеств. Коучинг – современная технология развития и совершенствования качеств лидера. Тренинг развития лидерских качеств Современные возможности психологического тренинга Психодиагностические возможности тренинга. Обучающие возможности тренинга. Развивающие возможности тренинга Организационные (корпоративные) возможности тренинга. Психокоррекционные, психотерапевтические и психореабилитационные возможности тренинга. Структурные компоненты тренинга</p> <p>В процессе работы студент приобретает первичные навыки коучинга</p>
4	<p>Структурные характеристики малой группы Динамика развития малой группы: теоретические подходы. Групповая сплочённость. Феномен группового давления. Социометрическая структура группы, роль и социальный статус. Коммуникативная структура малой группы в зависимости от уровня развития группы. Групповое лидерство и групповое мышление. Социально-психологический климат и успешность трудовой деятельности: современные исследования</p> <p>В процессе работы студент учится развивать коммуникативные навыки группы</p>
5	<p>Психологические аспекты формирования команды. Основные характеристики команды. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Команда и коллектив: соотношение понятий. Влияние руководителя на поведенческую модель в команде. Роль лидера в формировании команды. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Работа с межличностными конфликтами в команде. Понятие межличностного конфликта, виды и функции. Теоретические подходы изучения причин межличностных конфликтов. Классификация М. Дойча. Способы решения межличностных конфликтов и роль руководителя в решении интерперсональных конфликтов в команде.</p> <p>В процессе работы студент приобретает умения формирования команды</p>
6	<p>Методы психологической диагностики в формировании команды проекта Современные методы подбора кандидатов команду по деловым социально-психологическим характеристикам. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Креггер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс - Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>Управление деятельностью команды. Управленческие решения в зависимости от стиля руководства. Содержание и виды решений. Элементы типы и стадии принятия управленческого решения. Методы выбора решений. Индивидуальный выбор Групповой выбор Модели и методы принятия эффективных управленческих решений.</p> <p>В процессе работы студент изучает структуру развития команды</p>
7	<p>Работа с конфликтами в команде</p> <p>Организационные конфликты: виды, функции, причины, основные стратегии поведения личности в конфликте. Управление организационным конфликтом, роль лидера и руководителя в управлении конфликтом.</p> <p>Межличностные конфликты: понятие, виды и функции. Теоретические подходы изучения причин межличностных конфликтов. Классификация М. Дойча. Способы решения межличностных конфликтов и роль руководителя в решении интерперсональных конфликтов в команде.</p> <p>Групповые конфликты: определение, виды, история исследования. Причины возникновения групповых конфликтов: ситуативной подход. Объективно-субъективная сторона конфликтов.</p> <p>Профилактика конфликтов в группе: психодиагностика, социально-психологический мониторинг, условия паритетных отношений, гибкая система поощрений и наказаний</p> <p>В процессе работы студент учится управлению конфликтами</p>
8	<p>Управление коммуникативной структурой в команде</p> <p>Коммуникативная структура в организации. Эффективные организационные коммуникации. Управление командными взаимоотношениями. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры). Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Корпоративная культура. Блокирующие модели поведения. Формирование эффективных партнерских отношений. Процесс принятия группового решения. Тренинг эффективной коммуникации в группе. Управление мотивацией поведения членов организации Теории мотивации и их применение в практике. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</p> <p>В процессе семинарского занятия студент изучает коммуникативную структуру организации</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с научной литературой
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю
6	<p>Самостоятельное изучение тем к практическим занятиям : Социально-психологические характеристики сложившейся малой группы (трудового коллектива). Конфликт как социально-психологический феномен.</p> <p>Коммуникативная структура в организации. Модель компетенций лидера. Тайм-менеджмент и целеполагание как инструменты лидера</p>
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21641-7.	URL: https://urait.ru/bcode/582930 (дата обращения: 11.06.2026)
2	Кочеткова, А. И. Управление структурным подразделением : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 314 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18894-3	URL: https://urait.ru/bcode/589713 (дата обращения: 11.06.2026).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Офисный пакет приложений Microsoft Office

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения аудиторных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

М.Ю. Быков

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян