

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)**

**Кафедра психологии и развития человеческого капитала
Факультет социальных наук и массовых коммуникаций**

Документ подписан усиленной неквалифицированной электронной подписью
Организация: Финансовый университет при Правительстве РФ
Утверждено: Проректор по учебной и методической работе Е.А. Каменева
Сертификат: o7KtnrxPpZIGNDetrPnTxivd7P6xqo05
Дата: 13.03.2025 г.

А. Ю. Крылов

**Проектный практикум "Лидерство в комплементарных
командах"**

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
40.05.01 - Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация
Государственно-правовая

Рекомендовано
Факультет социальных наук и массовых коммуникаций
(протокол №52 от 23.04.2025)

Одобрено
Кафедра психологии и развития человеческого капитала
(протокол №07 от 26.03.2025)

Москва 2025

Содержание

Наименование разделов РПД		Стр.
1.	Наименование дисциплины	5
2.	Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	5
3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	8
4.	Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	8
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	9
5.1.	Содержание дисциплины	9
5.2.	Учебно-тематический план	11
5.3.	Содержание семинаров, практических занятий	12
6.	Перечень учебно-методического обеспечения для	15

	самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
6.1.	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	15
6.2.	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	16
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	21
8.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
9.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	32
10.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	33
11.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных	34

	справочных систем	
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	34

1. Наименование дисциплины

«Проектный практикум "Лидерство в комплементарных командах"».

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1	Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития национального права и разрабатывать нормативные правовые акты и иные юридические документы с использованием приемов и средств юридической техники, в том числе актов стратегического планирования, определяющих национальные интересы и стратегические национальные приоритеты Российской Федерации в их единстве и взаимосвязи с правовой системой	1. Владеет понятийно-категориальным аппаратом российской юридической науки, навыками формирования различных юридических документов как объектов юридической техники, в том числе в правоприменительной деятельности.	Знать: специфику работы в комплементарной команде, особенности коммуникаций в команде, управления конфликтами в профессиональной деятельности, в том числе в правоприменительной деятельности Уметь: организовывать работу в команде для защиты интересов государства и общества; задавать направление командной работы в профессиональной

	государства		деятельности; применять навыки командной работы для решения профессиональн ых задач
		2. Осваивает и применяет новые методы поиска и анализа достоверной информации, а также владеет навыками толкования нормативных правовых актов в целях устранения правовых пробелов, преодоления коллизий в практической деятельности	Знать: методы поиска и анализа достоверной информации, в том числе методы осуществления эффективной коммуникации в команде и в межгрупповом взаимодействии Уметь: применять методы поиска и анализа достоверной информации, необходимой для эффективной работы команды и осуществления лидерских функций в юридической сфере
ПК-4	Способен вести консультационную работу, давать квалифицированные юридические заключения; проводить примирительны	1. Осуществляет юридическое консультирование и дает квалифицированные юридические заключения по вопросам различных	Знать: технологии, способы, приемы убеждающей коммуникации и влияния лидера для осуществления юридического

	е процедуры среди участников спорных правоотношений; представлять интересы граждан и организаций в судах по всем делам гражданского и арбитражного судопроизводства	видов юридической деятельности.	консультирования, а также для коммуникаций внутри команды Уметь: применять технологии, способы, приемы убеждающей коммуникации и влияния лидера для осуществления юридического консультирования, а также для управления коммуникациям и внутри команды
		2. Владеет навыками медиации.	Знать: тактики и стратегии лидерства, лидерские приемы убеждения и влияния, технологии управления конфликтами в команде, в том числе процедуры и технологии медиации Уметь: разрешать конфликтные ситуации, применять навыки медиации в профессиональной деятельности
		3. Представляет интересы граждан и организаций в судах в рамках	Знать: особенности принятия лидером решений в

		конституционно го гражданского, уголовного, административн ого, арбитражного судопроизводст ва.	кризисных ситуациях, психологию убеждения и изменения установок, стратегии самопрезентаци и, теории межгруппового взаимодействия Уметь: применять технологии и приемы убеждения, самопрезентаци и, преодоления предубеждений, представляя интересы граждан и организаций в судах
--	--	---	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Проектный практикум "Лидерство в комплементарных командах"» относится к «Модулю "Коммуникации и лидерство в профессиональной деятельности"»

4. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Очная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 9 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Контактная	32	32

работа - Аудиторные занятия		
Лекции	16	16
Семинары, практические занятия	16	16
Самостоятельная работа	76	76
Вид текущего контроля	Контрольная работа;	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	Зачет;	Зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие «комплементарная команда»

Идеальный и неидеальный менеджер. Функции менеджмента - общая характеристика. Подготовка менеджеров. Взаимодополняющая команда. Основные функции компании: производство, администрирование, предпринимательство и интеграция. «Витаминная» теория Ицхака Адизеса. Кодирование функций согласно «витаминному» комплексу. Команда, построенная по принципу комплементарности? Правила построения комплементарной команды. Характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности. Виды управленческой деятельности. РАЕI-код. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого?

Тема 2. Коммуникация лидера в команде

Специфика формального и неформального лидерства. Стили лидерства и руководства комплементарной командой.

Классические и современные подходы к проблеме лидерства. Эмоциональный интеллект. Разделяемое лидерство. Модель командных ролей Мередита Белбина. Модель Врума-Йеттона-Яго.

Модель Хоя-Тартера. Модель Херси и Бланшарда. Модель Фреда Фидлера.

Природа самопрезентации лидера. Стратегии приобретения расположения. Создание видимости сходства. Демонстрация скромности. Использование атрибутов компетентности. Стратегии декларирования высокого статуса и власти. Гендер, статус и власть. Сообщение о статусе и власти через невербальное поведение.

Тема 3. Убеждение и изменение установок

Установка и ее основные элементы. Детерминанты установок. Трехкомпонентная модель установки. Парадокс Р. Лапьера. Доступность и изменение установок в результате получения сообщения. Йельский метод изменения установок.

Апелляции к эмоциям и к разуму. Модель вероятностной переработки информации. Эвристико-систематическая модель. Альтернативы, предложенные для сравнения. Словесное оформление решений. Эффекты: первичности, недавности и разжижения информации.

Понавательная потребность членов комплементарной команды. Склонность к осознанной переработке информации. Чувствительность к воздействиям периферических ключей.

Тема 4. Мотивация и лидерство

Основания и причины поведения людей. Исторический взгляд на мотивацию. Теории биологического побуждения. Психологический гедонизм. Зависимость между результативностью поведения и уровнем возбуждения (теория активации Д. Хебба).

Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация. Дистрибутивная справедливость и теория справедливости.

Классическое и оперантное обусловливание. Гуманистический взгляд на мотивацию. Теория потребностей А. Маслоу.

Когнитивистский взгляд на мотивацию. Атрибутивная теория Ф. Хайдера. Фундаментальная ошибка атрибуции. Ложные атрибуции.

Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Эффект «меньшее ведет к большему». Оправдание усилия. Недостаточное наказание. Защита встречной установки.

Тема 5. Межгрупповое взаимодействие

Что представляет собой межгрупповое поведение? Предубеждение как тип личности. Теория «козла отпущения». Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия. Гипотеза «фрустрация – агрессия».

Межгрупповое поведение как проявление реальных или воображаемых интересов команды. Соревнование между группами. Исследование М. Шерифа. Членство в команде и социальная идентичность. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени.

Модель категориальной дифференциации. Ин-групповая установка и групповая идентификация. Межгрупповая дискриминация и стереотипизация.

Гипотеза контакта.

Тема 6. Конфликты в комплементарных командах

Понятие конфликта. Неизбежность конфликта. Основные предпосылки конфликтов. Структурные элементы конфликта. Стадии развития конфликта. Зарубежные и отечественные теории конфликтов.

Баланс сил. Основные виды действий в конфликтах. Объективные и субъективные факторы конфликта. Теорема У. Томаса. Иллюзии конфликта.

Стратегии поведения людей в условиях конфликта (Концепция К. Томаса - Р. Килменна). Социальные дилеммы.

Развитие конфликтов: психологический контекст. Особенности восприятия конфликтующими сторонами своих контрагентов. Технологии управления конфликтами. Теория продуктивного конфликта. Переговоры в конфликтных ситуациях. Медиаторство.

5.2. Учебно-тематический план

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем(разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				
		Всего	Контактная работа - Аудиторная работа		Семинары, практические занятия	Самостоятельная работа
			Общая, в т.ч.:	Лекции		
1	Понятие «комплементарная команда»	18	4	2	2	14
2	Коммуникация лидера в команде	16	4	2	2	12
3	Убеждение и изменение установок	18	6	2	4	12
4	Мотивация и лидерство	20	6	4	2	14
5	Межгрупповое взаимодействие	18	6	2	4	12
6	Конфликты в комплементарных командах	18	6	4	2	12
	Итого	108	32	16	16	76

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарах, практических занятиях	Формы проведения занятий
Понятие «комплементарная команда»	Виды управленческой деятельности. РАЕИ-код. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого? Рекомендуемые источники: основная: 8.1, дополнительная: 8.2	Доклады, дискуссия
Коммуникация лидера в команде	Природа самопрезентации лидера. Стратегии приобретения расположения. Создание видимости сходства. Демонстрация скромности. Использование атрибутов компетентности. Стратегии декларирования высокого статуса и власти. Сообщение о статусе и власти через невербальное поведение. Рекомендуемые источники: основная: 8.1, 8.2, дополнительная: 8.1, 8.2	Выполнение заданий по теме
Убеждение и изменение установок	Альтернативы, предложенные для сравнения. Словесное оформление решений. Эффекты: первичности, недавности и	Подготовка и защита проекта

	разжижения информации. Познавательная потребность членов комплементарной команды. Рекомендуемые источники: основная: 8.1, 8.2, дополнительная: 8.1	
Мотивация и лидерство	Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Эффект «меньшее ведет к большему». Оправдание усилия. Недостаточное наказание. Защита встречной установки. Рекомендуемые источники: основная: 8.2, дополнительная: 8.3, 8.4, 8.6	Подготовка и защита проекта
Межгрупповое взаимодействие	Соревнование между группами. Исследование М. Шерифа. Членство в команде и социальная идентичность. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени. Рекомендуемые источники: основная: 8.2, дополнительная: 8.2, 8.5	Подготовка и защита проекта
Конфликты в комплементарных командах	Особенности восприятия конфликтующими сторонами своих контрагентов. Технологии управления конфликтами. Теория продуктивного конфликта. Переговоры в конфликтных ситуациях. Медиаторство.	Подготовка и защита проекта

	Рекомендуемые источники: основная: 8.2, дополнительная: 8.2	
--	--	--

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Понятие «комплементарная команда»	«Витаминная» теория Ицхака Адизеса. Кодирование функций согласно «витаминному» комплексу.	Подготовка к деловой игре
Коммуникация лидера в команде	Эмоциональный интеллект. Разделяемое лидерство. Модель командных ролей Мередита Белбина.	Чтение дополнительной литературы
Убеждение и изменение установок	Апелляции к эмоциям и к разуму. Модель вероятностной переработки информации. Эвристико- систематическая модель.	Подготовка к социально- психологическому тренингу
Мотивация и лидерство	Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация. Классическое и оперантное обусловливание. Гуманистический взгляд на мотивацию.	Подготовка к защите проекта

	Теория потребностей А. Маслоу.	
Межгрупповое взаимодействие	Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия. Гипотеза «фрустрация – агрессия».	Подготовка к защите проекта
Конфликты в комплементарных командах	Стратегии поведения людей в условиях конфликта (Концепция К. Томаса - Р. Килменна). Социальные дилеммы.	Подготовка к защите проекта

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

1. «Межгрупповая агрессия иррациональна, импульсивна и ненормативна». Обсудите это утверждение в контексте современных теорий.
2. Большое количество работ исследует различие между внутренними и внешними каузальными атрибуциями. Каким образом эти факторы связаны между собой?
3. Бэррон и другие (Baron et al., 1992) описали феномен «социального уклонения», когда индивидуальные вклады членов группы трудно идентифицировать и оценить, и «стратегию тунеядца», когда индивиды считают, что группа может обойтись без их усилий. Как вы думаете, почему большая «узнаваемость» вклада каждого может оказаться полезной для борьбы с социальным уклонением? Какие дополнительные меры противодействуют стратегии тунеядца (ваши предложения)?
4. В какой степени межгрупповое поведение можно объяснить исключительно материальными интересами?
5. В какой степени межгрупповое поведение можно объяснить, исходя из личностных переменных или внутренних потребностных состояний?

6. В какой степени поведение лидеров определяется их личностными чертами, должностными обязанностями и особенностями ситуации?
7. В каком смысле структура установки может быть более или менее согласованной?
8. В соответствии с теорией баланса, каким образом установки в отношении объектов и установки в отношении других людей соотносятся в сознании индивида?
9. В чем состоит различие межгруппового и межличностного поведения, и почему их необходимо рассматривать независимо?
10. Какие меры предосторожности должна предпринять группа, чтобы не допустить возникновения «группового мышления»? Какие стратегии при этом оказываются более или менее эффективными?
11. Какие способы ослабления конфликта между группами являются наиболее перспективными?
12. Какие функции выполняют установки индивида? Приведите примеры для каждой функции установок.
13. Какие цели могут выдвигаться работниками команды?
14. Каким может быть вмешательство в конфликт третьей стороны?
15. Каким образом выносятся причинные суждения: «спонтанно», «автоматически», одновременно этими двумя способами или вообще как-то иначе?
16. Каким образом люди пытаются разрешать конфликт личного и коллективного интересов?
17. Каким образом различаются атрибуции при удовлетворенности партнеров близкими отношениями и при их дистрессе?
18. Какими путями процессы атрибуции влияют на агрессивные намерения и действия?
19. Каков вклад теории атрибуции в юриспруденцию?
20. Какова способность человека разрешать конфликт в зависимости от уровня переживаемого напряжения?

21. Каковы правила построения комплементарной команды?
22. Каковы психологические различия отношений кооперации внутри и между группами?
23. Какое объяснение феномена дискриминации в экспериментах с минимальными внутригрупповыми связями является наиболее приемлемым?
24. Обсудите связь между агрессией и актом принуждения.
25. Объясните, почему убеждение людей в их незаменимости в группе может как содействовать, так и препятствовать развитию кооперации.
26. Охарактеризуйте вклад когнитивной и мотивационной составляющих в установки, влияющие на атрибуции.
27. Охарактеризуйте вклад теории социальной идентичности в понимание межгруппового поведения групп, обладающих различным статусом.
28. Охарактеризуйте описательную и оценочную составляющие понятия «агрессия».
29. Почему средние значения коэффициентов корреляции между удовлетворенностью трудом и качеством деятельности приближаются к нулю? С точки зрения успешности работы организации, какие сотрудники предпочтительнее: удовлетворенные или не удовлетворенные своим трудом? Почему?
30. Почему теория атрибуции так продуктивна в прикладных исследованиях?
31. Почему теория Фидлера связывает ситуативный подход со стилем лидерства? Опишите ситуацию, в которой лидерство, ориентированное на задачу, наиболее эффективно (в соответствии с теорией взаимодополняющего лидерства Фидлера).
32. При каких условиях конфликт повышает эффективность работы организации?
33. При каких условиях поведение, противоречащее установке, может привести к ее изменению?

34. При каких условиях установки успешно предсказывают поведение?

35. Расскажите о положительных и отрицательных последствиях сильного нормативного давления, определяющего конформность в группе.

36. Расскажите, как двухпроцессные модели формирования убеждений описывают отношения между качеством аргументации, источниками информации (ключами), мотивацией и возможностями переработки.

37. Считаете ли вы, что успешность работы организации зависит от ее лидера? Или же концепция лидерства является выдумкой? Почему?

38. Что должны делать руководители, чтобы создать климат, поощряющий эгоориентацию или ориентацию на обучение?

39. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого?

40. Что нового появляется в психологических процессах при переходе от отношений в диаде через малые группы к большим группам?

41. Что такое «избирательность установки»?

42. Что такое «оправдание усилия» в теории Л. Фестингера?

43. Эффект «меньшее ведет к большему» в теории Л. Фестингера.

Тесты для текущего контроля

1: Соответствие между типом совещания и его содержанием

а) Диктаторский

б) Авторитарный

в) Сегрегативный

г) Дискуссионный

д) Свободный

1: ведет и обладает фактическим правом голоса лишь руководитель, остальным участникам предоставляется право лишь задавать вопросы, но отнюдь не высказывать собственные мнения

2: основывается на вопросах руководителя к участникам и их ответах на них; здесь нет широкой дискуссии, возможен лишь диалог

3: доклад обсуждают лишь выбранные руководителем участники, остальные лишь слушают и принимают к сведению

4: свободный обмен мнениями и выработка общего решения; право принимать решение в его окончательной формулировке, как правило, остается за руководителем

5:

2: Принцип распределительной справедливости

а) чем меньше заслуги, тем больше должно быть наказание

б) чем больше заслуги, тем больше поручений необходимо давать

в) чем больше заслуги, тем меньше поручений необходимо давать

г) чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение

3: Исполнение психологических командных ролей по М. Белбину (заполните пропущенные роли)

Процессы	Инициирование	Завершение
<i>Интеграция</i>	Душа команды (ДК)	
<i>Предпринимательство</i>		Собиратель идей (СИ)
<i>Администрирование</i>	Стратег-аналитик (СА)	
<i>Производство результатов</i>		Реализатор (Р)

Дополнительная информация:

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Кафедры психологии и развития человеческого капитала.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы содержится в разделе 2.
Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

ПК-1 Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития национального права и разрабатывать нормативные правовые акты и иные юридические документы с использованием приемов и средств юридической техники, в том числе актов стратегического планирования, определяющих национальные интересы и стратегические национальные приоритеты Российской Федерации в их единстве и взаимосвязи с правовой системой государства

1) 1. Владеет понятийно-категориальным аппаратом российской юридической науки, навыками формирования различных юридических документов как объектов юридической техники, в том числе в правоприменительной деятельности.

Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции

Знать: специфику работы в комплементарной команде, особенности коммуникаций в команде, управления конфликтами в профессиональной деятельности, в том числе в правоприменительной деятельности

Уметь: организовывать работу в команде для защиты интересов государства и общества; задавать направление командной работы в профессиональной деятельности; применять навыки командной работы для решения профессиональных задач

Типовые контрольные задания

Выполните тестовые задания:

1. Небольшая группа людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты

- коллектив
- команда
- сообщество
- подразделение

2. Внешний организационно-культурный контекст существования команды (укажите один или несколько индикаторов):

- организационный климат
- структурированность внешнего мира
- частота и сила стрессовых воздействий
- способы распределения власти
- сплоченность и связанность членов команды
- организация ролевого распределения

3: Мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, на основании его предшествующего поведения

- репутация
- имидж
- образ
- взгляд

Кейс:

Александр настойчиво стремится к достижению цели, даже несмотря на некоторые неудачи, умеет сдерживать порывы, контролировать свое настроение, не дает эмоциям лишить себя способности думать, умеет управлять своими эмоциями; он эмпатичен, чуток по отношению к другим людям, может влиять на их эмоции. *Какие способности высоко развиты у Александра? Какова структура (компоненты) этих способностей? Какие задачи в сфере правового обеспечения национальной безопасности может решать Александр с учетом его индивидуальных особенностей?*

2) 2. Осваивает и применяет новые методы поиска и анализа достоверной информации, а также владеет навыками толкования нормативных правовых актов в целях устранения правовых пробелов, преодоления коллизий в практической деятельности

Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции

Знать: методы поиска и анализа достоверной информации, в том числе методы осуществления эффективной коммуникации в команде и в межгрупповом взаимодействии

Уметь: применять методы поиска и анализа достоверной информации, необходимой для эффективной работы команды и осуществления лидерских функций в юридической сфере

Типовые контрольные задания

Выполните тестовые задания:

1. Сосредотачивается на объединении людей и помощи в построении личных и функциональных мостов между всеми членами команды по Ицхаку Адизесу:

интегратор

администратор

предприниматель

производитель

2. Направлен на активные коммуникации, ему нравится привлекать интересные возможности и новых людей, искать нестандартные пути взаимодействия с клиентами по Белбину:

исследователь ресурсов

координатор

мотиватор

педант

Практическое задание:

Приведите примеры реальных личностей из вашей профессиональной сферы, составьте психологический портрет лидера.

Опишите коммуникативные и аналитические компетенции, необходимые для анализа и разработки правовых мер по защите интересов общества и государства в условиях командной работы.

Какие методы и технологии поиска информации и обмена информацией можно применять в условиях командной работы?

ПК-4 Способен вести консультационную работу, давать квалифицированные юридические заключения; проводить примирительные процедуры среди участников спорных правоотношений; представлять интересы граждан и организаций в судах по всем делам гражданского и арбитражного судопроизводства

1) 1. Осуществляет юридическое консультирование и дает квалифицированные юридические заключения по вопросам различных видов юридической деятельности.

Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции

Знать: технологии, способы, приемы убеждающей коммуникации и влияния лидера для осуществления юридического консультирования, а также для коммуникаций внутри команды

Уметь: применять технологии, способы, приемы убеждающей коммуникации и влияния лидера для осуществления юридического консультирования, а также для управления коммуникациями внутри команды

Типовые контрольные задания

Выберите наиболее важное, с вашей точки зрения, качество из перечисленных и объясните его связь со способностью человека лидировать:

- справедливость
- проницательность
- дружелюбие
- присутствие духа
- тактичность
- гуманность
- сострадание
- любезность
- храбрость
- великодушие
- щедрость
- внимательность
- сдержанность
- благоразумие

Поясните свой выбор.

Практические задания:

1. Определите ситуации работы команды, когда будет эффективен тот или иной стиль согласно теории ситуативного лидерства (коучинговый, делегирующий, поддерживающий, директивный).

Как будут соотноситься стиль лидерства и уровень готовности членов команды?

2. Какие приемы убеждающей коммуникации использованы в приведенном примере? "Старушка украла жестяной чайник. В обвинительной речи прокурор отметил, что собственность священна, все наше гражданское благоустройство держится на собственности; если мы позволим людям потрясать её, то страна погибнет. Плевако Ф.Н.: "Много бед и испытаний пришлось претерпеть России за ее больше чем тысячелетнее существование. Печенег терзали ее, половцы, татары, поляки. Двенадцать языков обрушились на нее, взяли Москву. Все вытерпела, все преодолела Россия, только крепла и росла от испытаний. Но теперь, теперь... Старушка украла старый чайник ценою в тридцать копеек. Этого Россия уж, конечно, не выдержит, от этого она погибнет безвозвратно."

3. Составьте диалог, который может состояться между юристом и клиентом в рамках юридического консультирования. Проблему (запрос) определите по своему выбору.

2) 2. Владеет навыками медиации.

Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции

Знать: тактики и стратегии лидерства, лидерские приемы убеждения и влияния, технологии управления конфликтами в команде, в том числе процедуры и технологии медиации

Уметь: разрешать конфликтные ситуации, применять навыки медиации в профессиональной деятельности

Типовые контрольные задания

Выполните тестовые задания:

1. Процедура медиации основывается на следующих принципах:

медиатор обязан принять сторону одного из участников конфликта

добровольность

конфиденциальность

равноправие сторон

прозрачность процедуры

Практические задания:

1. Предложите конструктивные ответы в ситуации, поясните ответы

.



2. В самый напряженный период завершения важного коллективного задания один из членов команды заболел. Каждый член команды занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации? Что может предпринять лидер (координатор, руководитель) команды?

3) 3. Представляет интересы граждан и организаций в судах в рамках конституционного гражданского, уголовного, административного, арбитражного судопроизводства.

Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции

Знать: особенности принятия лидером решений в кризисных ситуациях, психологию убеждения и изменения установок, стратегии самопрезентации, теории межгруппового взаимодействия

Уметь: применять технологии и приемы убеждения, самопрезентации, преодоления предубеждений, представляя интересы граждан и организаций в судах

Типовые контрольные задания

Выполните задания:

Составляющие эмоционального интеллекта Дениэла Гоулмана (допишите недостающие показатели):

- самосознание
- самоконтроль
- мотивация
-
-

Прокомментируйте последний показатель

Практические задания:

Подготовьте выступление (презентацию) по командному проекту. Какие технологии и приемы убеждения, самопрезентации уместно использовать?

Примеры практико-ориентированных заданий

1. На примере вашей учебной группы проанализируйте возможности использования социально-психологических подходов к лидерству в целях повышения ее деятельности. Какой подход может быть полезен для развития вашего лидерского потенциала?
2. Что на практике означает комплементарность команды и восполнение недостающих функций одного менеджера функциями другого? Приведите пример комплементарных команд. Какие качественные особенности имеют такие команды?
3. Вспомните человека, которого вы считаете настоящим лидером (подберите пример из жизни, литературы, художественных фильмов и др.). Какими характеристиками он обладает? Какой стиль лидерства использует этот человек? Насколько он эффективен и почему?

Примерные вопросы для подготовки к Зачету

1. «Витаминная» теория Ицхака Адизеса.
2. Атрибутивная теория Ф. Хайдера.
3. Бихевиористский взгляд на мотивацию. Внешняя и внутренняя мотивация.
4. Взаимодополняющая модель лидерства Фреда Фидлера.
5. Гипотеза «фрустрация – агрессия».
6. Гипотеза контакта.
7. Детерминанты установок. Трехкомпонентная модель установки.
8. Дистрибутивная справедливость и теория справедливости.
9. Доступность и изменение установок в результате получения сообщения. Йельский метод изменения установок.
10. Зрелость подчиненных в теории лидерства Херси и Бланшарда.
11. Какова зависимость между результативностью поведения и уровнем возбуждения (теория активации Д. Хебба).
12. Команда, построенная по принципу комплементарности?
13. Лидерство: выдумка или реальность?
14. Межгрупповая агрессия. Враждебная и инструментальная агрессия.
15. Межгрупповая дискриминация и стереотипизация.
16. Модель вероятностной переработки информации.
17. Модель Врума-Йеттона-Яго.
18. Модель командных ролей Мередита Белбина.
19. Модель уровня вовлеченности Хоя-Тартера.
20. «Наименее предпочтительный сотрудник» в модели лидерства Фреда Фидлера.
21. Объективные и субъективные факторы конфликта.
22. Опишите лидерство с точки зрения поведения.

23. Опишите лидерство с точки зрения ситуационных переменных.
24. Опишите лидерство с точки зрения теории черт.
25. Опишите признаки компонентов эмоционального интеллекта.
26. Основные предпосылки конфликтов.
27. Особенности трансформационного лидера.
28. Переговоры в конфликтных ситуациях. Подход Г. Кеннеди.
29. Поведение лидера, ориентированное на подчиненных.
30. Познавательная потребность членов комплементарной команды.
31. Природа самопрезентации лидера.
32. Решетка управления Блэйка и Моутона.
33. Социальные дилеммы.
34. Специфика формального и неформального лидерства.
35. Стадии развития конфликта.
36. Стили лидерства и руководства комплементарной командой.
37. Стратегии поведения людей в условиях конфликта
38. Структурные элементы конфликта.
39. Теория «козла отпущения».
40. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
41. Теория потребностей А. Маслоу.
42. Теория продуктивного конфликта.
43. Теория психологического гедонизма.
44. Теория X- и Y- лидеров Дугласа Мак-Грегора.
45. Установка и ее основные элементы.
46. Характерные особенности носителей базовых видов управленческой деятельности.

47. Членство в команде и социальная идентичность.
48. Члены команды, которые связаны между собой в минимальной степени.
49. Что такое разделяемое лидерство?
50. Эвристико-систематическая модель убеждения.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Коноваленко , Валерий Адольфович Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для вузов / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. 2-е изд. , пер. и доп Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 328 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/560205> (дата обращения: 08.04.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/560205> ISBN 978-5-534-20650-0 : 1639.00
2. Ильин , Валерий Александрович Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. Электрон. дан. Москва : Юрайт , 2025 311 с (Высшее образование) URL: <https://urait.ru/bcode/560347> (дата обращения: 08.04.2025). Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей <https://urait.ru/bcode/560347> ISBN 978-5-534-01559-1 : 1259.00

Дополнительная литература:

1. Кеннеди , Гэвин Договориться можно обо всем! Как добиваться максимума в любых переговорах : Научно-популярная литература Москва : ООО "Альпина Паблишер" , 2016 411 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=333318> ISBN 978-5-9614-5674-5
2. Лидерство и управление проектной командой : Учебник / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева Электрон. дан. Москва : КноРус , 2024 184 с. Режим доступа: book.ru Internet access <https://book.ru/book/951083> ISBN 978-5-406-12365-2

3. Адизес , Ицхак Калдерон Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей : Практическое пособие 1 Москва : ООО "Альпина Паблишер" , 2016 259 с. Аспирантура <https://znanium.com/catalog/document?id=13356> ISBN 978-5-9614-5325-6
4. Адизес , Ицхак Калдерон Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует : Практическое пособие 7 Москва : ООО "Альпина Паблишер" , 2016 264 с. Аспирантура <https://znanium.com/catalog/document?id=224567> ISBN 978-5-9614-5406-2
5. Гоулман , Дэниел Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта : Практическое пособие / Гарвардская школа бизнеса 9 Москва : ООО "Альпина Паблишер" , 2016 301 с. Аспирантура <https://znanium.com/catalog/document?id=201385> ISBN 978-5-9614-5607-3
6. Адизес , Ицхак Калдерон Стили менеджмента - эффективные и неэффективные : Учебное пособие 5 Москва : ООО "Альпина Паблишер" , 2017 198 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=165121> ISBN 978-5-9614-5339-3

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. 7.Электронные ресурсы БИК:
2. •Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
3. •Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
4. •Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
5. •Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.ru/>
6. •Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>

7. •Электронно-библиотечная система издательства Проспект
<http://ebs.prospekt.org/books>
8. •Электронно-библиотечная система издательства Лань
<https://e.lanbook.com/>
9. •Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
10. •Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
11. •Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
12. •Видеотека учебных фильмов «Решение» (тематические коллекции «Менеджмент», «Маркетинг. Коммерция. Логистика», «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Психология управления»: <http://eduvideo.online/>
13. •Электронные продукты издательства Elsevier
<http://www.sciencedirect.com>
14. •Коллекция научных журналов Oxford University Press
<https://academic.oup.com/journals/>
15. •Электронные коллекции книг и журналов издательства Springer:
<http://link.springer.com/>
16. •База данных научных журналов издательства Wiley
<https://onlinelibrary.wiley.com/>
17. •Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

- Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Kaspersky
2. Microsoft Office (Windows)
3. Astra Linux
4. Libre Office

- Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

- Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

1. не предусмотрены

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. **Учебная аудитория** для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), набор демонстрационного оборудования (проектор, экран)