

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Самарский филиал

Директор Самарского филиала РАНХиГС

_____ В.А. Прудникова
« _____ » _____ 2025 г.

Утверждена
Ученым советом
Самарского филиала РАНХиГС
Протокол № 5 от 29.10.2025 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Основы лидерства»

Самара, 2025

Разработчик программы ПК:
Ведущий научный сотрудник
Самарского филиала РАНХиГС,
кандидат педагогических наук

В.В. Комаров

Руководитель программы:
Директор Самарского филиала РАНХиГС,
кандидат педагогических наук, доцент

В.А. Прудникова

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Самарского филиала РАНХиГС от 29.10.2025 г., протокол № 5.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы повышения квалификации	4
1.1. Цель реализации	4
1.2. Нормативная правовая база	4
1.3. Планируемые результаты обучения	4
1.4. Категория слушателей	7
1.5. Форма обучения и срок освоения	7
1.6. Период обучения и режим занятий	7
1.7. Документ о квалификации	7
2. Содержание программы	6
2.1. Календарный учебный график	6
2.2. Учебный план	9
2.3. Рабочие программы дисциплин (модулей)	11
3. Организационно-педагогическое обеспечение	12
3.1. Кадровое обеспечение	12
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение программы	14
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	14
4. Оценка качества освоения программы	16

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Обучение направлено на развитие лидерских и управленческих навыков при осуществлении обязанностей государственного (муниципального) служащего, руководителя коммерческой (некоммерческой) организации, руководителя структурных подразделений, а также участников программ кадрового резерва.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Сайт Министерства труда и соцзащиты Российской Федерации // Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov> (дата обращения 25.08.2025).

3. Профессиональный стандарт «Руководитель коммерческой (некоммерческой) организации», утвержденный Комиссией по профессиональным стандартам Российского союза Промышленников и предпринимателей Протокол №2 от 6.04 2010 года (версия 4.0).

4. Рекомендации к компетенциям государственных гражданских служащих Министерства труда и социальной защиты РФ (Приказ Минтруда России №162н от 4 сентября 2012 г. «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»).

5. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

6. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).

7. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 №01-6230 «Об утверждении положения о применении в Академии электронного обучения. Дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

8. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 №02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».

9. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 №02-835 «Об утверждении положения о порядке разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г., регистрационный №29444).

11. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 апреля 2014 № 06-381.

12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ дополнительных профессиональных программ с учетом

соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22 января 2015 №ДЛ-1/05вн).

13. Письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 №ВК-1013/06 «Методически рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме».

14. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.3. Планируемые результаты обучения

Таблица 1

Виды деятельности	Общепрофессиональные / профессиональные компетенции ОПК, ПК ¹ или трудовые функции (ПСК и СК)	Знания	Умения	Практический опыт:
<p>Осуществление видов профессиональной служебной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в рамках государственной гражданской службы (для государственных и муниципальных служащих); - при руководстве коммерческой (некоммерческой) организацией (для руководителей организаций и структурных подразделений) 	<p>ПСК: совершенствуются компетенции командного взаимодействия и эффективной коммуникации при реализации функций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственной гражданской службы (для государственных и муниципальных служащих); - управление работами в подразделении организации (для руководителей структурных подразделений коммерческих (некоммерческих) организаций и кадрового резерва); - управление организацией и ее развитием (для 	<ul style="list-style-type: none"> - Основные понятия лидерства, отличия неформального и организационного (формального) лидерства; - Основные мотивы и мотивационные установки работников; - Определение команды, отличия от группы, этапы развития команды, особенности функционирования; - Методы развития команды, оценки и повышения сплоченности; Стили руководства, стили лидерства, лидерские роли; - Типы лидерства; - Основные понятия корпоративной (организационной) культуры и анализ состояния; - Классификация корпоративных культур; 	<ul style="list-style-type: none"> - Использование методов управления при лидерском влиянии (ПК1); - Использовать эффективные методы мотивации, повышения производительности труда (ПК2); - Составлять индивидуальные программы развития сотрудников (ПК3); - Формирование команды, определение командных ролей (ПК4); - Методы проведения «мозгового» штурма» (ПК5); - Определение ключевых ролей на стадии реализации проекта (ПК6); - Методы оценки и повышения сплоченности команды (ПК7); - Методы оценки лидерского стиля (ПК8); - Методы развития лидерских навыков (ПК9); - Определение стиля взаимодействия на основе 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка стилей лидерства; - Приемы эмпатического слушания, обратной связи в общении; - Анализ совместимости людей в группе/команд; - Навыки классификации конфликтам по основным признакам; - Определение класса игр в общении; - Определение стилей реагирования в конфликте; - Навыки установления контакта в деловом общении

¹ Включаемые в таблицу компетенции и трудовые функции формулируются в полном соответствии с утвержденным ПС.

Виды деятельности	Общепрофессиональные / профессиональные компетенции ОПК, ПК ¹ или трудовые функции (ПСК и СК)	Знания	Умения	Практический опыт:
	руководителей коммерческих (некоммерческих) организаций и кадрового резерва)	<ul style="list-style-type: none"> - Основные механизмы взаимопонимания; - Конструктивное и деструктивное лидерство; - Особенности влияния и противодействия влиянию и манипулированию; - Основные понятия конфликтологии, классификация конфликтов; - Детерминанты конфликтности, методы профилактики конфликтов; - Стратегии выхода из конфликта; - Психологические типы в переговорах; - Методы и правила ведения переговоров 	<ul style="list-style-type: none"> парадигмы «Выиграл / Проиграл» (ПК10); - Определять тип корпоративной культуры на основе построения ее профиля (ПК11); - Определять уровни конструктивности/деструктивности лидерства (ПК12); - Использование методов противодействия негативному влиянию и манипулированию (ПК13); - Использование приемов речевой самообороны (ПК14); - Использование техник работы с возражениями (ПК15) 	

1.4. Категория слушателей

Требования к слушателю программы:

уровень образования – среднее профессиональное или высшее образование;

характеристика опыта профессиональной деятельности:

- государственные и муниципальные служащие с опытом работы не менее года;
- руководители коммерческих (некоммерческих) организаций и их структурных подразделений с опытом работы не менее года, а также работники организаций, включенные в кадровый резерв для занятия руководящих должностей – без предъявления требований к опыту работы;
- иные слушатели, заинтересованные в повышении лидерских и управленческих навыков – без предъявления требований к опыту руководящей работы.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Форма обучения – очная с применением дистанционных образовательных технологий.

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) включают проведение учебных занятий (лекционных и практических занятий) в режиме видеоконференцсвязи на платформе для проведения видеоконференций (Яндекс.Телемост). Доля времени контактной работы с преподавателем с использованием дистанционных образовательных технологий варьируется в зависимости от состава группы обучающихся (удаленности мест их проживания от областного центра).

Сводные данные по программе:

- общая трудоемкость программы (срок освоения): 38 часов;
- контактная (аудиторная) работа: 12 часов из них:
 - лекционные занятия: 6 часов;
 - практические занятия: 6 часов;
- контактная работа (с применением ДОТ): 16 часа из них:
 - лекционные занятия: 8 часов;
 - практические занятия: 8 часов;
- самостоятельная работа: 8 часов;
- контроль – итоговая аттестация в форме зачета: 2 часа.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения в очной форме составляет 7 дней. Период обучения может быть изменен в сторону увеличения в соответствии с пожеланиями обучающихся.

Занятия проводятся с применением дистанционных образовательных технологий с понедельника по субботу по 6-8 академических часов в день (начало занятий не ранее 08.00, завершение занятий – не позднее 22.00).

1.7. Документ о квалификации

При успешном освоении программы выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

2. Содержание программы

2.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график заполняется с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия;

ТКУ – текущий контроль успеваемости;

П – практические занятия;

С – самостоятельная работа;

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий;

П ДОТ – практические занятия с применением дистанционных образовательных технологий.

технологий;
ИА– итоговая аттестация.

Таблица 2

Период обучения 7 дней						
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	7 день
УЗ	УЗ ДОТ	УЗ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ	УЗ
П	П ДОТ	П	П ДОТ	П ДОТ	П	П
С	С	С	С	С	С	ИА

2.2. Учебный план

Таблица 3

№	Наименование (модуля/ раздела/ дисциплины/ темы), практики (стажировки)	Общая трудоемкость, час	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (час)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час			Лекции / в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час					
1	Основные понятия лидерства. Современная организация: основная проблематика совместной трудовой деятельности	5	4	2		2		1										ПК1
2	Руководитель как мотиватор и наставник	5							4	2		2		1				ПК2 ПК3
3	Особенности формирования и командного взаимодействия. Коммуникативные навыки руководителя	5	4	2		2		1										ПК4 ПК5 ПК6 ПК7
4	Личная эффективность руководителя. Стили и типы лидерства	8							6	3		3		2				ПК8 ПК9 ПК10
5	Природа взаимоотношений в организации. Организационная культура. Роль лидера в формировании позитивной оргкультуры	4							2	1		1		2				ПК11
6	Конструктивное и деструктивное лидерство	5	4	2		2		1										ПК12
7	Основные понятия конфликтологии. Профилактика конфликтности и методы разрешения конфликта	4	4	2		2												ПК13 ПК14 ПК15
	Итого:	36	16	8		8		3	12	6		6		5				
	Итоговая аттестация	2															2	
	Всего:	38	16	8		8		3	12	6		6		5			2	

2.3. Содержание программы по модулям

Таблица 4

Номер модуля и его наименование	Содержание модуля
<p>1. Основы лидерства. Современная организация: основная проблематика совместной трудовой деятельности</p>	<p>ТЕМА 1: ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ЛИДЕРСТВЕ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Феномен «лидерство». 2. Определение лидерства. 3. Менеджмент и лидерство. 4. Искусство и наука лидерства. <p>ТЕМА 2: ТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ЛИДЕРСТВУ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория лидерских качеств. 2. Концепции лидерского поведения. <p>ТЕМА 3: СИТУАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ЛИДЕРСТВУ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта. 2. Модель ситуационного лидерства Фидлера. 3. Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшара. 4. Модель «путь – цель» Хауса – Митчелла. 5. Модель Стинсона – Джонсона. 6. Ситуационная модель принятия решения Врума – Йеттона – Яго. <p>ТЕМА 4 Современная организация.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современный мир и его влияние на организационное поведение (BANI-мир, антихрупкость, антихрупкие ценности); 2. Современные подходы к оценке и развитию человеческого капитала; 3. Значение командной работы в современных организациях; 4. Современный подход к принятию управленческих решений
<p>2. Руководитель как мотиватор и наставник</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Производительность труда в контексте формирования мотивации работников. 2. Мотивация персонала: <ul style="list-style-type: none"> – основные направления мотивации; – содержательные и процессуальные теории мотивации; – основные стимулы и мотивирующие критерии в профессиональной деятельности; – экономические и неэкономические способы мотивации; 3. Методы развития персонала: <ul style="list-style-type: none"> – управление карьерой; – методы развития компетенций. 4. Индивидуальная программа развития работника: необходимость и подходы к составлению
<p>3 Особенности формирования и командного взаимодействия. Коммуникативные навыки руководителя</p>	<p>ТЕМА 1. Личность и организация. Парадигма принцип-центричного лидерства.</p> <p>ТЕМА 2. Феномен команды:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристики команды. 2. Решение сложных задач при объединении в команду 3. Личная эффективность каждого участника команды. «Правильная корпоративная культура». 4. Человеческие качества, создающие ценность. <p>ТЕМА 3. Особенности коммуникации в команде:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Техники «мозгового» штурма 2. Модель команды 5F 3. Лидерство в команде <p>Командные роли</p>

Номер модуля и его наименование	Содержание модуля
4. Личная эффективность руководителя. Стили и типы лидерства	<p>ТЕМА 1. Типы влияния при руководстве (классификация Курта Левина)</p> <p>ТЕМА 2. Модель РАЕI Ицхака Адизеса</p> <p>ТЕМА 3. Стили лидерства, Профиль лидерства.</p> <p>Практикум по оценке стиля лидерства</p> <p>ТЕМА 4 Личная эффективность: Семь навыков эффективности (С.Кови); пять элементов управленческой эффективности П.Друкера</p>
5. Природа взаимоотношений в организации. Организационная культура. Роль лидера в формировании позитивной оргкультуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стадии развития команды. Уровни развития группы. Этапы командной работы над проектом. 2. Правила формирования и развития команды. 3. Ситуационное руководство. Теория жизненного цикла Херси и Бланшара. 4. Инструменты развития команды. 5. Групповое мышление. Методы преодоления группового мышления. 6. Теория У.Шутца – природа человеческих отношений в организациях. 7. Организационная культура: основные понятия, уровни, параметры, типология
6. Конструктивное и деструктивное лидерство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективность лидерства 2. Понятие конструктивности лидерства 3. Деструктивность лидерства. Типы деструктивных лидеров. 4. Модель конструктивного лидерства 5. Уровни конструктивности лидерства. 6. Практикум: диагностика конструктивности лидерства
7. Основные понятия конфликтологии. Профилактика конфликтности и методы разрешения конфликта	<p>ТЕМА 1. Конфликтология: опорные понятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Причины конфликтов. 2. Детерминанты конфликтности: <ul style="list-style-type: none"> - особенности личностного восприятия; - барьеры коммуникации; - несовпадение рассуждений; - несбалансированное ролевое взаимодействие; - субъективная предрасположенность к конфликтам; - особенности взаимодействия в общении. 4. Структура и стадии конфликта 5. Функции конфликтов 6. Классификация конфликтов <p>ТЕМА 2. Профилактика конфликтности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Межличностный конфликт, его профилактика. 2. Роли, ситуации и стили общения. 3. Профилактика конфликтных ситуаций в организации <p>ТЕМА 3. Стратегии и стили поведения в конфликтной ситуации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стили поведения в конфликте (метод Томаса –Килменна) 2. Факторы конструктивного разрешения конфликта 3. Действия для выхода из быстрого конфликта 4. Приемы речевой самообороны

3. Организационно-педагогическое обеспечение

3.1. Кадровое обеспечение

Реализация программы обеспечивается профессорско-преподавательским составом РАНХиГС.

Реализация программы обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю модуля, и систематически занимающимися научно-методической деятельностью.

Теоретическое и практическое обучение реализуется преподавателями, имеющим опыт работы в системе профессионального образования с целевой группой не менее 3 лет.

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Наименование образовательной организации, которую окончил, направление подготовки (специальность), присвоенная квалификация	Основное/дополнительное место работы, должность, ученая степень, ученое (почетное) звание, дополнительные квалификации	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
				Всего	в том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
Комаров Вадим Владимирович	Самарский государственный университет, историк, преподаватель истории по специальности история	Самарский филиал РАНХиГС, ведущий научный сотрудник (основное место работы), кандидат педагогических наук	20	6	6	<p>Основные понятия лидерства. Современная организация: основная проблематика совместной трудовой деятельности. Руководитель как мотиватор и наставник</p> <p>Особенности формирования и командного взаимодействия. Коммуникативные навыки руководителя</p> <p>Личная эффективность руководителя. Стили и типы лидерства</p> <p>Природа взаимоотношений в организации. Организационная культура. Роль лидера в формировании позитивной оргкультуры</p> <p>Конструктивное и деструктивное лидерство</p> <p>Основные понятия конфликтологии. Профилактика конфликтности и методы разрешения конфликта</p>

3.2. Материально-техническое обеспечение реализации программы

Самарский филиал РАНХиГС располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей проведение программы повышения квалификации и итоговой аттестации, предусмотренной учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

МТО содержит специальное помещение: учебную аудиторию для проведения лекций, практических (семинарских) занятий и итоговой аттестации (в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий). Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, оборудованием, расходными материалами, программным обеспечением, техническими средствами обучения и иными средствами, служащими для представления учебной информации слушателям.

Очные занятия проводятся по адресу: г. Самара, ул. Ново-Садовая, д. 106 строение 1, помещение н1, каб. 109.

Для обеспечения обучения имеется следующая материально-техническая база:

- 1 учебный класс вместимостью 25-30 человек. Учебный класс оснащен мебелью, средствами вентиляции и кондиционирования.

Оборудование:

- Ноутбук ASUS Laptop Q3 15 X515JF-BR240 Pentium 6805;
- Проектор INFOCUS IN116хv;
- Экран с электроприводом Lumien Eco Control 152x240 см;
- МФУ HP LaserJet Pro MFP M428fdn;
- Стандартный пакет Windows (лицензионные программные продукты Microsoft Office (Excel, Word, Outlook, Power Point)).
- Облучатель-рециркулятор воздуха ультрафиолетовый бактерицидный передвижной «КРОН».

При реализации части программы в дистанционной форме используется платформа Яндекс.Телемост.

Слушатели получают методическую поддержку в процессе обучения и по завершении обучения, в т.ч. имеют возможность получать консультации по электронной почте: sam@ranepa.ru.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

1. Адизес И. Новые размышления о менеджменте. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 208 с.
2. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 259 с.
3. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 199 с.
4. Адизес И. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 2010. 224 с.
5. Алещенко Е.А. Лидер и команда как фактор успеха малой инвестиционной компании // Проблемы современной экономики, 2011. № 1. С.120-123.
6. Анистратенко Т.Г. Специфика и деловые стандарты общения в бизнес-коммуникации // Гуманитарий Юга России, 2019. Том 8 (40) № 6, с. 114-125 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2019.6.7>.
7. Ануфриенко Л.В. Стили лидерства // Известия Великолукской государственной сельскохозяйственной академии, 2014. №4. С. 48-52 [Электронный ресурс]. URL: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/177722>.
8. Базаров Т.Ю., Базарова К.Т. Лидерство и руководство: реинтерпретация традиции и рефлексия новой ситуации // Российский психологический журнал. 2006. Т. 3. № 3. С. 52-66.

9. Бакингом М., Коффман К. Сначала нарушьте все правила. Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому. М.: Альпина Паблишер, 2010. 251 с.
10. Богач А., Г.Новикова. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций. СПб.: БХВ-Петербург, 2016. 224 с.
11. Волкова М.Ю. Стиль руководства и эффективность работы организации // Компетентность, 2012. №2. С. 42-45.
12. Воронина Н.Д., Зангиева И.К. Установки работников на внутрифирменное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений // Экономическая социология, 2011. Т. 12 № 5. С.72-90.
13. Воронцова Е.А., Бажин А.С. Сравнительный анализ одномерных стилей руководства и оценка их эффективности // Студент. Аспирант. Исследователь, 2015. № 2(2). С. 3-11 [Электронный ресурс]. URL: file:///C:/Users/Asus/Downloads/Студент._Аспирант._Исследователь_№2_2015.pdf.
14. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Маркина Н.В. Трансформационное лидерство и стратегические управленческие установки менеджеров // Вестник Московского государственного областного университета [Электронный ресурс], 2018. № 3. С.111-133. URL: www.evestnik-mgou.ru.
15. Дрогобыцкий И.Н. Гармонизация региональной администрации по стилю управления // Управленческие науки, 2016. № 1. С.26-42.
16. Друкер П. Энциклопедия менеджмента. М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. 432 с.
17. Друкер, П. Эффективный руководитель. М.: МИФ, 2014. 240 с.
18. Друкер П. Новаторство как труд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
19. Как оставаться человеком на работе. Все грани эмоционального интеллекта / Глоулман Д. и др. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. 400 с.
20. Клоусон Дж. Лидерство третьего уровня: взгляд в глубину. М.: Альпина Паблишер, 2017. 519 с.
21. Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию. М.: Альпина Паблишер, 2018. 408 с.
22. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер, 2019. 302 с.
23. Комаров В. В. Лидерство: основные подходы к исследованию: монография. Самара: Поволжская научная корпорация; Самара. 2025. 195 с.
24. Комаров В.В. Комплексная диагностика стилей организационного лидерства (Учебно-методическое пособие). Самара: Самара, Поволжская научная корпорация. 2025. 175 с.
25. Комаров В.В. Комплементарность управленческой команды (Учебно-методическое пособие). Самара: Самара, Поволжская научная корпорация. 2025. 108 с.
26. Комаров В. Ф., Г. Н. Алоян. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр // Мир экономики и управления, 2017. Том 17, № 2. С.110-120.
27. Кончакова А.А. Социально-психологический климат в коллективе: особенности влияния стиля руководства // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ, 2018. № 11. С.209-214.
28. Корытов В.В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики // Психологическая наука и образование: электронный журнал. 2010. № 3. URL: http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2010_3_Koritov.pdf.
29. Коссан Дидье, Уи Онг Бун. Настольная книга вдохновляющего лидера. Единственное руководство по управлению командой, которое вам нужно. М.: Эксмо, 2021. 256 с.
30. Коттер Дж. Ускорение перемен. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2014. 256 с.
31. Лайкер Дж. Лидерство на всех уровнях бережливого производства: Практическое руководство. М.: Альпина Паблишер, 2018. 336 с.
32. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. СПб.: Издательство «Речь», 2000. 408 с.
33. Ли А.Ю. Стили руководства в организации и их эффективность // Бизнес и дизайн ревю, 2020. № 2 (18) [Электронный ресурс]. URL: <https://obe.ru/journal/vypusk-2020-g-2-18-iyun/li-a-yu-stili-rukovodstva-v-organizatsii-i-ih-effektivnost/>.

34. Логан, Дэйв. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры – 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 304 с.
35. Манушина А.Ю., Чаусов Н.Ю. Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2018/01/24777>.
36. Мейер Р., Майерс Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей. М.: Издательский дом «Дело», 2019. 392 с.
37. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии, 2013. №6. С. 3-15.
38. Морозов В.А. Роли и стили управления. Совместимость стилей (ролей) управления организацией (предприятием) // Креативная экономика, 2012, №7. С.24-30.
39. Нариманова О.В. Оптимальный стиль лидерства на различных этапах жизненного цикла организации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие, 2017. Т.5, № 2 (17) [Электронный ресурс]. DOI: 10.23888/humJ20172169-179.
40. Психология лидерства / сборник статей // Harvard Business Review – Россия [Электронный ресурс]. URL: <https://slggp.com/f/hbr-issue-lidership-of-psihology-bcs.pdf>.
41. Севастьянова О. В., Бахталиев А. С. Проблема выбора оптимального стиля руководства // Проблемы современной науки и образования, 2017. №4 (86). С.38-40 [Электронный ресурс]. URL: <https://ipi1.ru/images/PDF/2017/86/PMSE-4-86.pdf>.
42. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 488 с.
43. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 302 с.
44. Чалдини Р. Психология согласия / Роберт Чалдини; Пер. Э.И. Мельник. – М.: Издательство «Э», 2017. – 400 с.
45. Чегринцова С.В. Современные стили лидерства и особенности их применения в организации // Вестник ТвГУ. Серия "Экономика и управление", 2015. № 2. С.213-219.
46. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания. М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2015.
47. Шваб К. Технологии Четвертой промышленной революции. М.: Эксмо, 2021. –321 с.
48. Ширяева Д.К., Чиркунова Е.К. Выбор наиболее эффективного стиля руководства при управлении на предприятиях // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, 2018. №1 (27). С.187-190.
49. Шутц У. Human Элемент: продуктивность, самооценка и конечный результат. Природа человеческих взаимоотношений в организациях. Х.: «Гуманитарный центр», 2019. 348 с.
50. Юнг Р. Психология убеждения. Главные секреты влияния на людей. СПб.: Питер, 2016. 240 с.

4. Оценка качества освоения программы повышения квалификации

Итоговый контроль успеваемости (итоговая аттестация) – круглый стол. Вопросы, обсуждаемые на круглом столе, содержат основные темы курса, слушателям предлагается рассказать о возможностях (опыте) применения полученных знаний и навыков в практической деятельности, прояснить интересующие темы, дать обратную связь о качестве обучения, понятности и полезности изложения материала.