

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
Руководство и лидерство в служебной
деятельности**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.27 «Руководство и лидерство в служебной деятельности» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности..

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения и изучается в 4 семестре 2 курса.

По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции) **	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Знает основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии.	<i>Знать</i> основные принципы организации и руководства командой, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИУК-3.2. Умеет разрабатывать командную стратегию.	<i>Уметь</i> использовать современные технологии организации и руководства командой, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИУК-3.3. Владеет навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы.	<i>Владеть</i> современными методами и технологиями организации и руководства командой, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.	
ПК-7. Способен принимать обоснованные управленческие решения для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Тестирование Учебно-исследовательские реферативные работы Вопросы к устному опросу
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Вопросы к устному опросу

	7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы
ПК-8. Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности. ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	Тестирование Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	Тестирование Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	Тестирование Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
ПК-4 Способен разрабатывать и применять развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям профессиональной деятельности	ИПК-4.1. Знает механизмы создания и совершенствования учебного материала; современные технологии обучения	<i>Знать</i> психологические феномены и закономерности, отражающие процессы создания оптимального психологического климата в организации.	Учебно-исследовательские и реферативные работы
	ИПК-4.2. Умеет прогнозировать направления работы с проблемой клиента.	<i>Уметь</i> выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.	Учебно-исследовательские и реферативные работы
	ИПК-4.3. Владеет интерактивными методами обучения в практике обучения и развития персонала организации.	<i>Владеть</i> системой категорий и методов при решении типовых задач в коучинге.	Учебно-исследовательские и реферативные работы

2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	3 з.е.

часов по учебному плану, из них	108
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	16
– занятия семинарского типа	16
контроль самостоятельной работы	1
Промежуточная аттестации	
Зачет	
Самостоятельная работа	75

Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием ответственного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них							Контроль самостоятельной работы		Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)				промежуточной аттестации (контроля)			теоретического обучения			
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Концептуальные основы психологии лидерства	9,5		2										7,5	
Тема 2. Лидерство и руководство. Стили лидерства и руководства	11,5		2		2								7,5	
Тема 3. Политическое лидерство	9,5		2										7,5	
Тема 4. Развитие психологии лидерства в России и за рубежом	11,5		2		2								7,5	
Тема 5. Конструктивное лидерство: стратегии жизненного успеха и мотивация достижения	11,5		2		2								7,5	
Тема 6. Гендерные аспекты лидерства	11,5		2		2								7,5	
Тема 7. Кросскультурные аспекты лидерства	11,5		2		2								7,5	
Тема 8. Подчинение лидеру: давление авторитета, «культ личности», лидеры преступных организаций	11,5		2		2								7,5	
Тема 9. Эмпирические исследования лидерства в психологии	9,5				2								7,5	
Тема 10. Тренинги развития лидерства и руководства	9,5				2								7,5	

В т.ч. текущий контроль	1							1					
Зачет													
Итого	108		16		16			1				75	

Тема 1. Концептуальные основы психологии лидерства

Лидер и лидерство как социально-психологические феномены. Концепции, модели, классификации лидерства в социально-психологическом знании. Теория черт. Ситуационная теория. Системная теория. Теория ценностного обмена. Теория лидерских ролей. Когнитивная теория. Интерактивная теория.

Тема 2. Лидерство и руководство. Стили лидерства и руководства

Лидерство и руководство в психологических исследованиях. Сущность руководства в организации. Сравнительный анализ лидерства и руководства (по Б.Д. Парыгину). Руководство по А. Лоутон и Э. Роуз, Т. Коно и др. Инструменты осуществления процесса руководства. Методы руководства. Парадигмальная смена моделей лидерства в начале XX века. Модель «человеческих взаимоотношений». Теории X и Y. Исследования К. Левина и Р. Липпита: стили лидерства и руководства. Содержательные и технические характеристики стилей лидерства. Стили лидерства по Ф. Фидлеру: «руководитель, ориентированный на задачу», «руководитель, ориентированный на межличностные отношения».

Тема 3. Политическое лидерство

Проблема политического лидерства в работах М. Вебера, Р. Михельса, К. Левина. Современные концепции политического лидерства. Направления изучения политического лидерства в России. Направления изучения личности политических деятелей. Способы выдвижения политических лидеров. «Переменные» комплексного феномена политического лидерства. Основные потребности, мотивирующие политическое поведение лидеров.

Тема 4. Развитие психологии лидерства в России и за рубежом

Расцвет двух областей зарубежной психологии лидерства – политического лидерства и организационного. Формирование новых подходов – гендерного и культурального. Развитие исследований в отечественной психологии лидерства во второй половине XX века (увеличение числа работ, появление отраслей в психологии лидерства, появление новых направлений и концепций).

Тема 5. Конструктивное лидерство: стратегии жизненного успеха и мотивация достижения

Процесс становления лидером. Проблемы эффективного управления группой. Лидерские личностные черты. Сценарии жизни лидеров-победителей и неудачников: психоаналитический подход. Мотивационный фактор в становлении лидера. Воспитание и субъектность в становлении лидерства. Успех: личностный, профессиональный, жизненный.

Тема 6. Гендерные аспекты лидерства

Гендерная методология в социальных науках. Гендерные стереотипы лидерства: стиль поведения, эффективность деятельности, мотивация достижений, конкурентность и коперативность, стремление к лидерству и мотивация власти.

Тема 7. Кросскультурные аспекты лидерства

Кросскультурные исследования в области психологии лидерства: политическое лидерство, менеджмент организаций, лидерство в семье.

Поиск общих и специфических черт лидерства в различных культурах. Универсальные лидерские черты. Лидерские черты с максимальной культуральной спецификой. Лидерство и руководство в восточных культурах: КНР.

Тема 8. Подчинение лидеру: давление авторитета, «культ личности», лидеры преступных организаций

Эксперименты в социальной психологии, направленные на изучение давления авторитета. Эксперименты Ф. Зимбардо и С. Милграма. Предпосылки конформного поведения: социокультурный анализ. Лидеры-диктаторы и тоталитарная власть. Диктатура как социально-политический феномен. Виды политического насилия. Факторы, способствующие воспроизведению насилия в обществе. Политическое насилие и террор. Лидеры террористических организаций.

Тема 9. Эмпирические исследования лидерства в психологии

Подходы, направленные на психодиагностику руководства и лидерства как стихийного процесса.

Значимые личностные качества лидера: блок психодиагностических методик. Традиции в трактовке проблемы личности в области политического лидерства. Основные подходы изучения личности в политике. Методы и методики изучения политического лидерства.

Тема 10. Тренинги развития лидерства и руководства

Тренинги развития лидерства и руководства. Тренинги для руководителей. Методологические основы тренингов, направленных на развитие лидерства. Тренинги «освобождения» от влияния лидеров. Тренинги ассертивного поведения.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология развития и возрастная психология, созданный в системе электронного обучения ННГУ – <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=7657>

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Возрастная психология и психология развития» осуществляется в следующих видах:

- изучение основной и дополнительной литературы,
- подготовка учебно-исследовательских реферативных работ,
- выполнение контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины;
- подготовка к тестированию;
- устный опрос;
- подготовка к зачету.

Работа с основной и дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение

навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Алгоритм выполнения практического задания проблемного характера

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию (что произошло, как это событие влияет или может повлиять на взгляды, позицию ребенка, его поведение и т.д.).
2. Вычленить психологическую проблему: реально существующее или назревающее противоречие в индивидуально-личностном становлении ребенка, к которому ведет ситуация.
3. Определить психологическую цель, т.е. изменение ребенка, которого необходимо достичь в процессе решения задачи.
4. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии устного ответа студента

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Критерии устного ответа студента на зачёте

Оценка «зачтено» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок. Если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адрес доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций УК-3; ПК-8; ПК-4; ПК-7

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Лидер и лидерство как социально-психологические феномены.	УК-3
2. Концепции, модели, классификации лидерства в социально-психологическом знании.	УК-3
3. Теории лидерства: системная теория, теория ценностного обмена.	УК-3
4. Теории лидерства: когнитивная теория, интерактивная теория.	УК-3
5. Лидерство и руководство в психологических исследованиях.	УК-3
6. Сравнительный анализ лидерства и руководства (по Б.Д. Парыгину).	УК-3
7. Инструменты осуществления процесса руководства. Методы руководства.	УК-3
8. Теории Х и Y.	УК-3
9. Стили лидерства и руководства. Содержательные и технические характеристики стилей лидерства.	ПК-4
10. Стили лидерства по Ф. Фидлеру.	ПК-4
11. Современные концепции политического лидерства.	ПК-4
12. Зарубежная психология лидерства.	ПК-4
13. Развитие исследований в отечественной психологии лидерства во второй половине XX века.	ПК-4
14. Сценарии жизни лидеров-победителей и неудачников: психоаналитический подход.	ПК-4
15. Мотивационный фактор в становлении лидера.	ПК-4
16. Гендерные стереотипы лидерства.	ПК-7
17. Кросскультурные исследования в области психологии лидерства.	ПК-7
18. Универсальные лидерские черты.	ПК-7
19. Лидерские черты с максимальной культуральной спецификой.	ПК-7
20. Лидерство и руководство в восточных культурах: КНР.	ПК-7
21. Эксперименты Ф. Зимбардо и С. Милграма.	ПК-7
22. Лидеры-диктаторы и тоталитарная власть.	ПК-7
23. Лидеры террористических организаций.	ПК-7
24. Подходы, направленные на психодиагностику руководства и лидерства как стихийного процесса.	ПК-8;
25. Значимые личностные качества лидера: блок психодиагностических методик.	ПК-8;
26. Методы и методики изучения политического лидерства.	ПК-8;
27. Тренинги развития лидерства и руководства.	ПК-8;
28. Тренинги для руководителей.	ПК-8;
29. Тренинги «освобождения» от влияния лидеров.	ПК-8;

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций УК-3

- Охарактеризуйте значимость проблемы лидерства.

- Менеджер и лидер: приведите базовые отличия.
- Глобализация и лидерство: рассмотрите выбор нового лидера.
- Охарактеризуйте лидерство и поведение работников в международной компании.
- Рассмотрите лидерство и его роль в современном менеджменте
- Проанализируйте ситуационные теории лидерства
- Охарактеризуйте теории характерных особенностей лидерства
- Рассмотрите факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-7;

для оценки сформированности компетенций ПК-4;

- Лидер и руководитель
- Лидер и лидерское поведение
- Руководитель и стиль руководства
- Лидерские качества руководителя
- Исследования лидерства и его роли св становлении руководителя
- Теории лидерства
- Лидерство в малой группе
- Лидерство и современность
- Лидерство и профессиональные навыки менеджера
- Лидерство и стратегия: формулирование, разработка, реализация.
- Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации.
- Лидерство на стадии создания организации.
- Лидерство на стадии среднего возраста организации.
- Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.

для оценки сформированности компетенций ПК-7;

- Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
- Лидерство руководителей и лидерство компаний.
- Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.
- Лидерство и проблемы преемственности.
- Лидерство в глобальном мире.
- Заменители лидерства и их развитие в организации.
- Трансформационное преобразующее лидерство.
- Самосознание менеджера и путь к лидерству
- Ситуационное лидерство.
- Разделенное лидерство.
- Латентное лидерство.
- Многообразие стилей лидерства.
- Эффективное лидерство.

Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-7

Задание 1. Многозначность понятия культура

Задание 2. Предпосылки исследования организационной и корпоративной культуры в начале 20 в.

- Задание 3.** Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в. общее значение влияния культуры на жизнь организаций.
- Задание 4.** Менеджмент-ориентированный подход к организационной и корпоративной культуре.
- Задание 5.** Трудности в определении реализации конкретного подхода в конкретном исследовании.
- Задание 6.** Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.
- Задание 7.** Преимущества инструмента оценки организационной и корпоративной культуры (OCAI).

для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Задание 8.** Иллюстрация силы культурных изменений.
- Задание 9.** Влияние различных видов и уровней культуры на поведение индивидов и организаций, на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий.
- Задание 10.** Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.
- Задание 11.** Возможности использования модели конкурирующих ценностей.
- Задание 12.** Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в каждом типе организационной культуры.

для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Задание 13.** Особенности назначения профиля организационной культуры, полученного с помощью методики OCAI.
- Задание 14.** Приемы вычерчивания профиля организационной культуры
- Задание 15.** Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.
- Задание 16.** Примеры планирования изменения культуры.
- Задание 17.** Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.
- Задание 18.** Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Задание 19.** Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса.
- Задание 20.** Типологическая модель организационной культуры «Куб двойное С».
- Задание 21.** Основные измерения организационной культуры: социальность и солидарность.
- Задание 22.** Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.
- Задание 23.** Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С». Профиль персональных управленческих навыков.
- Задание 24.** Рекомендации по изменению организационной культуры.

Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций УК-3; ПК-8; ПК-7

для оценки сформированности компетенций УК-3

1. **1. Выберите правильный ответ:**

Проблема групповой сплоченности опирается на понимание группы как системы:

Варианты ответа:

- А. с жесткой структурой, обеспечивающей групповое давление
- Б. с эмоциональной основой

- В. с доминированием дистантных отношений
- Г. с определенным центром
- Д. взаимопомощи

2. Выберите правильный ответ:

Разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена в рамках социально-психологического феномена лидерства строится на том, что:

Варианты ответа:

- А. ценностные характеристики членов группы обмениваются на авторитет и признание лидера
- Б. материальные ресурсы группы принадлежат лидеру
- В. лидер предоставляет группе свои ресурсы для защиты и покровительства
- Г. лидер экзистенциально чужд группе
- Д. лидер рано или поздно покидает группу

3. Выберите правильный ответ:

Процесс принятия группового решения тесно связан с проблемой:

Варианты ответа:

- А. социальной нестабильности
- Б. групповых норм
- В. групповых санкций
- Г. социальных инстинктов
- Д. лидерства и руководства

4. Выберите правильный ответ:

Ассертивное поведение – это:

Варианты ответа:

- А. жертвование своими собственными интересами ради интересов другого человека
- Б. отсутствие стремления к удовлетворению интересов другого человека, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.
- В. способность человека отстаивать и защищать свои интересы, добиваясь своих целей и не причиняя вреда окружающим
- Г. такое сочетание людей, которое позволяет осуществить их максимально возможную поддержку и развитие

для оценки сформированности компетенций ПК-8;

5. Выберите правильный ответ:

Стратегия взаимодействия, для которой характерно стремление субъектов взаимодействия идти на взаимные уступки и реализовывать свои интересы с учетом интересов противоположной стороны - это:

Варианты ответа:

- А. соперничество
- Б. компромисс
- В. сотрудничество
- Г. уступка

6. Выберите правильный ответ:

Стратегия взаимодействия, которая заключается в стремлении человека добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому – это:

Варианты ответа:

- А. соперничество
- Б. компромисс
- В. сотрудничество

Г. уступка

7. Выберите правильный ответ:

Стереотип в социальной перцепции, связанный с оценкой личности человека по этнической принадлежности, называется:

Варианты ответа:

- А. антропологический
- Б. социально-ролевой
- В. социально-статусный
- Г. этнонациональный

для оценки сформированности компетенций ПК-7

8. Выберите правильный ответ:

Современное понимание конфликтов сводится к тому, что конфликтное взаимодействие между людьми:

Варианты ответа:

- А. патологично
- Б. нормально
- В. разрушительно
- Г. созидательно

9. Выберите правильный ответ:

Конфликты, не имеющие предмета или утратившие его в процессе конфликта, называются:

Варианты ответа:

- А. реалистические
- Б. нереалистические
- В. прогностические
- Г. межличностные

10. Определите лишнее:

Выделяют следующие стратегии взаимодействия в конфликте:

Варианты ответа:

- А. соперничество
- Б. компромисс
- В. вражда
- Г. сотрудничество

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. - 288 с. - ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/93448>
2. Ильин, В. А. Психология лидерства / В. А. Ильин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 311 с. // ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-liderstva-412993>

б) дополнительная литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2015. - 688 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 147 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-415432>
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
4. Коломинский, Я.Л. Социальная психология развития личности [Электронный ресурс] / Я.Л. Коломинский; С.Н. Жеребцов. - Минск: Выш. шк., 2009. - 336 с. - ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/65318>
5. Краткий справочник практического психолога / Н. Н. Ежова. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - (Психологический практикум) - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222215203.html>
6. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. - 296 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002153.html>
7. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект: монография; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. - Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. - 128 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788213057.html>
8. Сарычев, С. В. Социальная психология. Практикум: учебное пособие для вузов / С. В. Сарычев, О. В. Чернышова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 107 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/socialnaya-psihologiya-praktikum-415562>
9. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Интернет-ресурсы:

	Название	Гиперссылка
1	Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
2	Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
3	Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
4	Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
5	Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/
6	Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
7	Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Руководство и лидерство в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор к.пс.н., доцент

Ганичева И. А.

Рецензент к.п.н., доцент

Митичва Т.И.

Кафедра общей и практической психологии
зав. кафедрой
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.псих.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.