

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 президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

**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)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12.2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей и практической психологии
(протокол от 12.11.2021 №18)
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Руководство и лидерство в служебной деятельности» относится к дисциплинам базовой части и изучается в 4 семестре 2-го курса учебного плана образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности. Данная дисциплина читается параллельно с такими курсами как: «Психология личности», «Педагогическая психология», «Психологическое обеспечение служебной деятельности». По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности педагога-психолога в сфере постановки профессиональных задач в области социальной психологии

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

| Формируемые компетенции (Код/ Формулировка) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции) |
|---|---|
| способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром (ПК – 10) | <p>31 (ПК-7) Знать особенности межличностных и межгрупповых отношений и отношений субъекта с реальным миром</p> <p>32 (ПК-7) Знать социально-психологические особенности воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>У1 (ПК-7) Уметь разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>У2 (ПК-7) Уметь использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>В1 (ПК-7) Владеть навыками воздействия на межличностные и межгрупповые отношения субъекта</p> <p>М1(ПК-10) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> |
| способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности (ПК – 11) | <p>31 (ПК-11) Знать социально-психологические особенности психологического климата в группе</p> <p>32 (ПК-11) Знать особенности организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У1 (ПК-11) Уметь характеризовать формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У2 (ПК-11) Уметь проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>В1 (ПК-11) Владеть навыками анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>М1(ПК-11) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> |
| владение навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками орга- | <p>31 (ПКС-9) Знать особенности организации самостоятельной работы</p> <p>32 (ПКС-9) Знать особенности консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>У1 (ПКС-9) Уметь характеризовать особенности консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>У2 (ПКС-9) Уметь проводить работу с целью консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>В1 (ПКС-9) Владеть навыками организации научных дискуссий и конференций</p> |

| | |
|---|---|
| низации научных дискуссий и конференций (ПКС-9) | M1 (ПКС-9) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию к владению навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками организации научных дискуссий и конференций |
|---|---|

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

| Трудоемкость | очная форма обучения |
|--|----------------------|
| Общая трудоемкость | 2 з.е. |
| часов по учебному плану, из них | 72 |
| Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия: | |
| – занятия лекционного типа | 16 |
| – занятия семинарского типа | 16 |
| контроль самостоятельной работы | 1 |
| Промежуточная аттестации Зачет | |
| Самостоятельная работа | 39 |

Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного 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 | семинары, практические | лабораторные работы | Очная | Заочная | | | | | |
| Тема 1. Концептуальные основы психологии лидерства | 6 | | 2 | | | | | | | | 4 | |
| Тема 2. Лидерство и руководство. Стили лидерства и руководства | 8 | | 2 | 2 | | | | | | | 4 | |
| Тема 3. Политическое лидерство | 6 | | 2 | | | | | | | | 4 | |
| Тема 4. Развитие психологии лидерства в России и за рубежом | 8 | | 2 | 2 | | | | | | | 4 | |
| Тема 5. Конструктивное лидерство: стратегии жизненного успеха и мотивация достижения | 8 | | 2 | 2 | | | | | | | 4 | |
| Тема 6. Гендерные ас- | 8 | | 2 | 2 | | | | | | | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|--|-----------|--|-----------|--|--|----------|--|--|--|-----------|
| пекты лидерства | | | | | | | | | | | | |
| Тема 7. Кросскультурные аспекты лидерства | 8 | | 2 | | 2 | | | | | | | 4 |
| Тема 8. Подчинение лидеру: давление авторитета, «культ личности», лидеры преступных организаций | 8 | | 2 | | 2 | | | | | | | 4 |
| Тема 9. Эмпирические исследования лидерства в психологии | 6 | | | | 2 | | | | | | | 4 |
| Тема 10. Тренинги развития лидерства и руководства | 5 | | | | 2 | | | | | | | 3 |
| В т.ч. текущий контроль | 1 | | | | | | | 1 | | | | |
| Зачет | | | | | | | | | | | | |
| Итого | 72 | | 16 | | 16 | | | 1 | | | | 39 |

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. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

Учебная дисциплина «Руководство и лидерство в служебной деятельности» в качестве обязательного минимума включает тематику, охватывающую теоретическую, практическую и контрольную составляющие ее содержания.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о лидерстве и руководстве на основе изучения основными социально-психологическими и социологическими концепциями и теориями, посвященными проблемам лидерства,

Практическая составляющая обеспечивает формирование у студентов первичных навыков работы с основным психодиагностическим социально-психологическим инструментом, направленным на изучение лидерства, развитие у студентов лидерского опыта в процессе деловых игр.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- использовать системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в области психологии лидерства;
- анализировать деятельность индивида на основе теорий, концепций и направлений современной отечественной и зарубежной психологии лидерства;
- выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития;
- владения способами и формами диагностики лидерства в группах;
- владения основными методами психологического воздействия в области управления лидерскими процессами.

5. 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 Руководство и лидерство в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10082¬ifyeditingon=1>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относятся подготовка к экзамену.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в

процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

| Формируемые компетенции | Контролируемые (разделы или темы дисциплины) | Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации |
|--|--|--|
| ПК – 10 способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром | | |
| <p>31 (ПК-10) Знать особенности межличностных и межгрупповых отношений и отношений субъекта с реальным миром</p> <p>32 (ПК-10) Знать социально-психологические особенности воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>У1 (ПК-10) Уметь разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>У2 (ПК-10) Уметь использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> <p>В1 (ПК-10) Владеть навыками воздействия на межличностные и межгрупповые отношения субъекта</p> <p>М1(ПК-10) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром</p> | Темы 1-11 | <p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>зачет</p> |
| ПК – 11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | | |
| <p>31 (ПК-11) Знать социально-психологические особенности психологического климата в группе</p> <p>32 (ПК-11) Знать особенности организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У1 (ПК-11) Уметь характеризовать формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У2 (ПК-11) Уметь проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>В1 (ПК-11) Владеть навыками анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>М1(ПК-11) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> | Темы 1-11 | <p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>зачет</p> |
| ПКС-9 владение навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками организации научных дискуссий и конференций | | |
| <p>31 (ПКС-9) Знать особенности организации самостоятельной работы</p> <p>32 (ПКС-9) Знать особенности консультирования и</p> | Темы 1-11 | <p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> |

| | |
|---|--|
| <p>стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>У1 (ПКС-9) Уметь характеризовать особенности консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>У2 (ПКС-9) Уметь проводить работу с целью консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>В1 (ПКС-9) Владеть навыками организации научных дискуссий и конференций</p> <p>М1 (ПКС-9) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию к владению навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками организации научных дискуссий и конференций</p> | <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>зачет</p> |
|---|--|

Шкала оценивания сформированности компетенции

| Индикаторы компетенции | Оценка сформированности компетенции | | | |
|------------------------|---|---|---|--|
| | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| | не зачтено | зачтено | | |
| Знания | 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. |
| Умения | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. |
| Навыки | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами. | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. |

6.2 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 при промежуточной аттестации

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

| | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| зачтено | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания на установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия), на нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий).

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"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.

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

Критерии оценки тестирования

- "отлично" - 90-100% правильных ответов.
- "хорошо" 70-89% правильных ответов.
- "удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии устного ответа студента на зачёте

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.

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

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ПК-10, ПК-11, ПКС-9

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

| | |
|---|-------|
| ства как стихийного процесса. | |
| 25. Значимые личностные качества лидера: блок психодиагностических методик. | ПК-10 |
| 26. Методы и методики изучения политического лидерства. | ПК-11 |
| 27. Тренинги развития лидерства и руководства. | ПКС-9 |
| 28. Тренинги для руководителей. | ПК-10 |
| 29. Тренинги «освобождения» от влияния лидеров. | ПК-11 |

6.4.2. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-10

- 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

6.4.3. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-11

- 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.
- 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.

6.4.4. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПКС-9

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

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

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

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

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

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

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

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: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

| Название | Гиперссылка |
|---|---|
| Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского | http://www.lib.unn.ru/ |
| Электронная библиотечная система "Znanium" | http://znanium.com/ |
| Электронная библиотечная система "Лань" | https://e.lanbook.com/ |
| Электронная библиотечная система "Консультант студента" | http://www.studentlibrary.ru/ |
| Электронная библиотечная система "Юрайт" | http://www.urait.ru/ |
| Каталог периодических изданий "East View" | http://www.ivis.ru/ |
| 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 ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 г. №256-ОД).

Автор к.п.с.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент к.п.н., доцент

Митичва Т.И.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от 18.02.2021 года, протокол № 3
зав. кафедрой
к.п.с.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК
к.псих.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.