

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**  
по выполнению практических работ  
по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства»  
для студентов направления подготовки  
37.04.01 Психология  
Направленность (профиль)  
«Психологическое консультирование»

Ставрополь  
2026

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие № 1. История возникновения и развития психологии лидерства

Практическое занятие № 2. Традиционные концепции лидерства: описательный и ситуационный подходы

Практическое занятие № 3. Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства)

Практическое занятие № 4. Современные подходы к изучению лидерства

Практическое занятие № 5. Социально-психологические концепции лидерства

Практическая работа № 6. Стили лидерства

Практическая работа № 7. Психодиагностика лидерских качеств в молодежной среде

Практическая работа № 8. Психология лидерства в больших и малых социальных группах

Практическая работа № 9. Теория личностных черт и лидерство

## ВВЕДЕНИЕ

### **Цели и задачи освоения дисциплины**

**Цель** освоения дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства»: формирование системы знаний и профессиональных компетенций в области фундаментальных исследований, прикладных разработок и практики психологии лидерства и формирования команд.

### **Задачи** освоения дисциплины:

- ~ формирование системы знаний о механизмах и принципах создания эффективно работающей команды;
- ~ формирование представлений о предмете и роли психологии лидерства в системе наук о человеке, её месте в теоретических исследованиях и практике руководства организациями;
- ~ формирование системы знаний о закономерностях организационного лидерства, движущих силах и условиях развития талантливой лидера;
- ~ формирование навыков самостоятельного социально-психологического проектирования систем воспроизводства лидеров организации и психологического сопровождения развития личности успешных лидеров организации.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате изучения дисциплины:**

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-3: Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач

## Практическое занятие № 1

**Тема:** История возникновения и развития психологии лидерства

**Цель:** формирование представлений о специфике изучения лидерства в социально-психологическом и психолого-акмеологическом аспектах.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

### Вопросы:

1. Основные этапы развития психологии лидерства.
2. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае.
3. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства.
4. Оформление проблемы лидерства в эпоху Возрождения и Нового времени
5. Конкурирующие теории лидерства в XIX веке:
  - ~ концепция героического детерминизма Т. Карлейля, А. Вуда;
  - ~ концепция социального детерминизма: идеалистический вариант Гегеля, материалистический вариант К.Маркса;
  - ~ адаптивно-эволюционная концепция А. Кребера и Р. Мертона.
6. Проблема лидерства в России.

### Теоретическая часть:

История научного психологического изучения лидерства полностью укладывается в пространство XX столетия. Проблемой лидерства люди заинтересовались очень давно, практически с момента своего появления на земле. Осмысление лидерства как явления социальной жизни людей не сразу стало предметом строгих научных изысканий. Оно началось с раздумий великих мыслителей древности - Конфуция, Платона, Плутарха о природе и «лице» власти, а в более поздние времена (и тоже в умозрительной форме) обрело себя в трудах Н. Макиавелли и Т. Карлейля.

С наступлением XX века были предприняты первые попытки перехода от размышлений «по поводу» к конкретному исследованию лидерства. Первые научные публикации датируются самым началом века (1900-1910 гг.). Их авторами были француз А. Бине, американцы С. Дей, Ч. Кули, Е. Мамфорд, Д. Паффер, Л. Термен.

Пройденный психологией лидерства, можно условно разделить на два больших этапа, водоразделом между которыми проходит Вторая мировая война. Но если результаты первого этапа трудно отнести к разряду сколько-нибудь впечатляющих, то второй этап исследований оказался чрезвычайно продуктивным как в плане выдвижения оригинальных научных идей, так и в смысле эмпирического их воплощения. Этот этап также далеко не однороден, что обнаруживается, например, в смене господствующих в течение данного временного отрезка исследовательских парадигм.

### Задания:

1. Законспектируйте статью: Ануфриенко Л.В. История изучения лидерства в мировой психолого-педагогической науке // *Вестник ПГУ. Серия Е, 2012 – № 7. – С. 24-28.*
2. Заполните таблицу «Этапы развития психологии лидерства»:

| Этап | Хронологические рамки | Представители | Вклад в изучение лидерства |
|------|-----------------------|---------------|----------------------------|
|      |                       |               |                            |

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

#### **Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

#### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

#### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

## Практическое занятие № 2

**Тема:** Традиционные концепции лидерства: описательный и ситуационный подходы

**Цель:** формирование представлений о содержании традиционных концепций лидерства в динамике их исторического развития.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

### **Теоретическая часть:**

К основным традиционным концепциям относятся:

- ~ описательный,
- ~ ситуационный,
- ~ поведенческий,
- ~ социально-психологический.

Теория черт стала развитием теории «Великого человека», утверждающей, что выдающиеся люди от рождения наделены лидерскими качествами. В соответствии с ней, лидеры обладают общим набором черт, благодаря которым они занимают свои позиции и приобретают способность принимать властные решения в отношении других. Качества лидера являются врожденными, и если человек не родился лидером, то он им и не станет.

Главной идеей ситуационного подхода было предположение, что лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях.

Основателем теории ситуационного лидерства считают Ф. Филлера. В рамках своей модели Ф. Фидлер рассматривал два стиля лидерства: ориентированный на взаимоотношения и ориентированный на задания. Организационную ситуацию Ф. Фидлер предложил оценивать по трем параметрам - взаимоотношения в группе, структура задания, степень наделенности властью.

В зависимости от сочетания результатов оценки по приведенным параметрам Ф. Фидлер выделил восемь типов организационных ситуаций, располагающихся в континууме от «очень благоприятная для лидера» до «очень неблагоприятная для лидера» Лидер, ориентированный на задания, наиболее эффективен в очень благоприятных или в очень неблагоприятных ситуациях. Лидер, ориентированный на взаимоотношения, более всего эффективен в средних по благоприятности ситуациях.

*Подход соответствия целей и средств (Т. Митчел, Р. Хаус).* Для эффективного решения задач лидер должен учитывать личностные особенности сотрудников и особенности организационной среды. В зависимости от результатов такого рода оценки лидер должен выбрать один из четырех поведенческих стилей: директивный, ориентированный на достижения, поддержку, участие.

*Нормативная модель принятия решений (В. Врум, П. Йеттон, А. Яго).* Подходы к решению проблемы:

- ~ индивидуальное принятие решения - единоличное решение лидера;
- ~ индивидуальное консультирование - лидер в индивидуальном режиме консультируется с подчиненными и затем единолично принимает решение;
- ~ оказание помощи - лидер проводит групповое обсуждение проблемы, выслушивает предложения и выбирает наиболее предпочтительное с его точки зрения;
- ~ групповое консультирование - лидер проводит групповое обсуждение и принимает решение совместно с группой;
- ~ передача полномочий - лидер формулирует перед группой проблему и предлагает ей принять самостоятельное решение.

*Теория жизненного цикла (П. Херси, К. Бланшар)* предписывает выбирать тот стиль, что наиболее соответствует уровню готовности подчиненных, т.е. степени их образованности, владения навыками, самоуверенности, отношению к работе. Уровень

готовности подчиненных может быть низким, умеренным, высоким и очень высоким.

**Вопросы:**

1. Описательные подходы к организационному лидерству (теория черт)
2. Ситуационные подходы к исследованию лидерства:
  - ~ ситуационная модель эффективности лидерства Фидлера
  - ~ подход соответствия целей и средств (Т. Митчел, Р. Хаус)
  - ~ нормативная модель принятия решений (В. Врум, П. Йеттон, А. Яго)
  - ~ теория жизненного цикла (П. Херси, К. Бланшар)

**Задания:**

Заполните таблицу «Ситуационные модели лидерства»:

| Переменные<br>Модели   | Качества<br>лидера | Ситуационные<br>факторы | Допущения<br>относительно<br>ведомых | Эффективность<br>лидера |
|--|--------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| ситуационная<br>модель<br>эффективности<br>лидерства<br>Фидлера              |                    |                         |                                      |                         |
| Модель<br>«траектория-<br>цель» (Т.<br>Митчел, Р. Хаус)                      |                    |                         |                                      |                         |
| нормативная<br>модель принятия<br>решений (В.<br>Врум, П. Йеттон,<br>А. Яго) |                    |                         |                                      |                         |
| теория<br>жизненного<br>цикла (П. Херси,<br>К. Бланшар)                      |                    |                         |                                      |                         |

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии

РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

### Практическое занятие № 3

**Тема:** Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства)

**Цель:** формирование представлений о содержании традиционных концепций лидерства в динамике их исторического развития.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

#### **Теоретическая часть:**

Основоположники данного направления исходили из того, что, во-первых, поведенческие особенности в отличие от личностных качеств проявляются непосредственно в процессе деятельности и межличностного взаимодействия, а следовательно, существенно легче и надежнее фиксируются относительно простыми методами (такими как включенное и внешнее наблюдение), пригодными к использованию (что немаловажно) как в лабораторных, так и в полевых условиях;

во-вторых, взаимосвязь между конкретными видами поведенческой активности и достигнутыми фактическими результатами представляется более непосредственной, а следовательно, опять-таки достаточно легко, объективно и надежно фиксируемой по сравнению со взаимосвязью между результатами и личностными качествами субъекта деятельности.

«Управленческая решетка» (Ф. Блейк, Дж. Моунтон) представляет собой двухмерную матрицу. На оси ординат представлена степень выраженности ориентации руководителя на решение производственных задач (внимание к производству), на оси абсцисс - степень выраженности ориентации на персонал (внимание к людям). Р. Блейк и Д. Моунтон обозначили и содержательно охарактеризовали пять основных стилей менеджмента, которые являются своего рода «реперными» точками при оценке конкретного руководителя: *слабый менеджмент, менеджмент власти, центристский менеджмент, менеджмент «загородного клуба», командный менеджмент*

«Теория X» описывает тип руководства, который основывается на позиции авторитарных методов управления. Авторитарное руководство характеризуется жёстким и постоянным контролем над категорией работников. Согласно «теории X» подчинённые лишены инициативы при выполнении работы, неукоснительно подчиняются руководителю, не могут высказывать недовольство относительно условий труда, невысокой заработной платы, необоснованно завышенных требований со стороны руководства.

Согласно «теории Y» демократичное руководство соблюдает принципы делегирования полномочий, достижения полного согласия в команде, удовлетворения психологических потребностей (работника ценят, уважают, хвалят), мотивации труда работников, улучшения условий труда. «Теория Y» описывает тип руководителя, который основывает свою работу исходя из позиции демократичных методов управления. При этом руководство должно принимать во внимание как нужды компании в целом, так и потребности её сотрудников, которые, в свою очередь, желали бы приносить пользу своей организации.

Согласно «теории Z», мотивация работников должна исходить из ценностей «производственного клана», т.е. предприятие воспринимается как одна большая семья. Эти ценности необходимо развивать у сотрудников с помощью соответствующей организации и стимулирования отношений, направленных на достижение взаимного доверия, солидарности, преданности внутри коллектива.

*Четырёхсистемная концепция Р. Лайкерта.* Лайкерт предложил четыре базовых системы стиля лидерства: эксплуататорско-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативный, партисипативно-демократический. Самые эффективные руководители

низового звена уделяли внимание, прежде всего, человеческим аспектам проблем, стоящих перед их подчиненными, и создавали отношения, основанные на взаимопомощи. Они продуманно разделяли подчиненных на производственные группы и ставили перед ними усложненные задачи. Они использовали групповое руководство вместо традиционных индивидуальных бесед с подчиненными.

**Вопросы:**

1. Теория «психологического поля» и поведенческие стили руководства по К. Левину
2. «Управленческая решетка» (Ф. Блейк, Дж. Моунтон)
3. Теория «Х» и «У» Мак-Грегора и ее развитие в теории «Z» В. Оучи
4. Четырехсистемная концепция Р. Лайкерта

**Задания:**

1. Заполните таблицу «Поведенческие подходы к проблемам лидерства»

| Факторы исследования | Концепция (авторы)       | Основные выводы |
|----------------------|--------------------------|-----------------|
|                      | К. Левин                 |                 |
|                      | Ф. Блейк,<br>Дж. Моунтон |                 |
|                      | Р. Лайкер                |                 |
|                      | Мак-Грегора,<br>В. Оучи  |                 |

2. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика основных положений теорий X, Y, Z»

| Положения «теории X» | Положения «теории Y» | Положения «теории Z» |
|----------------------|----------------------|----------------------|
|                      |                      |                      |

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

## Практическое занятие № 4

**Тема:** Современные подходы к изучению лидерства

**Цель:** формирование представлений о содержании современных концепций лидерства в динамике их исторического развития.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

### **Теоретическая часть:**

Концепция атрибутивного лидерства основана на причинно-следственных взаимосвязях между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной произошедшего. Атрибутивный подход исходит из того, что выбор лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних. Наблюдая за работой сотрудников, лидер получает информацию о том, как она выполняется. В зависимости от этого он делает выводы о поведении каждого из работников и корректирует стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на действия подчиненного.

Концепции и этические признаки, разработанные на этой основе, пытаются ответить на вопрос, почему люди ведут себя так, а не иначе. При этом учитывается, что в большинстве случаев лидер не имеет возможности непосредственно наблюдать за работой сотрудника. Определение лидером причин поведения подчиненного базируется на трех признаках: личность, сама работа, организационное окружение или обстоятельства.

Традиционное понимание термина «харизма» предполагало, что индивид имеет предназначение к руководству людьми, а потому наделяется «свыше» уникальными качествами, которые помогают ему в осуществлении своей миссии. В классической трактовке харизма предполагает «наделение личности свойствами, вызывающими преклонение перед ней и безоговорочную веру в ее возможности». Действие харизмы наиболее отчетливо проявляется прежде всего в безусловной готовности последователей выполнять любые, вплоть до откровенно преступных, предначертания лидера в сочетании с выражено неадекватной атрибуцией ответственности - все успехи сообщества приписываются заслугам лидера, в то время как все неудачи - ошибкам последователей. Харизма предполагает иррадиацию межличностной значимости, по сути дела, неограниченную значимость личности во всех сферах жизнедеятельности общности.

Лидерство высшего уровня – трансформационное лидерство – имеет место, когда лидер расширяет интересы подчиненных, когда он побуждает их к осознанному принятию целей и задач группы, когда он пробуждает в них стремление выходить за пределы собственных интересов ради блага всей группы.

### **Вопросы:**

1. Теории атрибутивного лидерства:
  - ~ теория атрибуций (Ф. Хайдер)
  - ~ ковариационная модель (Г. Келли)
  - ~ атрибутивная модель лидерства, применительно к плохой работе подчиненных (Г. Митчелл, С. Эрлих).
  - ~ теория атрибуции (Конгер и Канунго)
2. Харизматическое лидерство:
  - ~ религиозная концепция харизмы
  - ~ концепция харизматического лидерства (Р. Хаус)
  - ~ теория Я-концепции (Шамир)
3. Трансформационное лидерство:

- ~ измерения лидерства в концепции Б. Баса
- ~ процесс трансформационного лидерства в исследованиях Н. Тичи и М. Деванна.
- ~ основные стратегии эффективных лидеров (В. Беннис, Б. Нанус).

### **Задания:**

1. Заполните таблицу «Современные подходы к изучению лидерства»

| Теория | Автор | Основные положения |
|--------|-------|--------------------|
|        |       |                    |

2. Законспектируйте статью: Дайл Д.М., Канджеми Дж.П., Ковальски К. Дж. Трансформирующее действительность лидерство // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, - 2004. Т.1. № 1 С.76-109
3. Законспектируйте статью: Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // *Российский журнал менеджмента*, -2003. № 2. С.3–24

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

#### **Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

#### **Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

#### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

#### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

## Практическое занятие № 5

**Тема:** Социально-психологические концепции лидерства

**Цель:** формирование представлений о содержании современных концепций лидерства в динамике их исторического развития.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

### **Теоретическая часть:**

Авторы ранних социально-психологических подходов (Е. Богардус, В. Хоккинг, Дж. Хоманс и другие) исходили из предположения, что лидером в той или иной конкретной группе может стать любой человек, в наибольшей степени отвечающий ее ожиданиям и представлениям о нормах и ценностях. При этом собственно личностные качества лидера имеют значение лишь в той степени, в которой они способствуют созданию образа «идеального члена группы».

В рамках транзакционной концепции акцент смещается из области неформальных межличностных отношений в сферу официальной иерархии - отношений и взаимодействия на уровне начальник - подчиненные. Именно за счет наличия авторитета власти «лидер» получает возможность, с одной стороны, удовлетворять нужды и желания группы, с другой - ставить перед ней задачи, выходящие за пределы ожиданий и групповых представлений о ценностных ориентирах.

### *Трехфакторная концептуальная модель «значимого другого»*

Первый фактор - аттракция - означает привлекательность или, напротив, непривлекательность индивида для окружающих на эмоциональном уровне.

Второй фактор - референтность - характеризует авторитет индивида, степень готовности окружающих признать его права принимать решение в значимых для них обстоятельствах, а также «удельный вес» его мнения при принятии коллективного решения.

Третий фактор - власть - оценивает степень наделенности индивида властными полномочиями, а также возможности их использования в конкретной ситуации.

*Ценностная теория лидерства* (С. и Т. Кучмарски) опирается на концепцию «стейкхолдерства», в основе которой лежит постулат, что люди готовы следовать за человеком, у которого есть чему обучиться (лидерскому поведению и мировоззрению, эффективному взаимодействию с окружающими и т.п.). Процесс лидерства связан с возможностью для всех членов группы (организации), а не только для определенного человека, проявить свои лидерские способности и строить свою ценностную модель на основе двух базовых положений.

Первое положение заключается в том, что лидер (как отдельно взятый индивид) оказывает значительное влияние на развитие ценностей и норм отдельных членов и организации в целом. Второе положение состоит в том, что лидерству, основанному на ценностях, можно и, более того, необходимо обучаться в процессе деятельности.

В ценностной теории С. и Т. Кучмарски лидерство предстает непрекращающимся динамическим процессом, проявляющимся во взаимоотношениях «лидер–последователи», в то время как роль лидера заключается в освоении вышеназванных ценностных принципов, обучении им последователей и профессионально-личностном развитии вместе с ними.

*Концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа* указывает, что действительные лидерские качества проявляются в том человеке, который ориентирован на оказание помощи и поддержки другим в их индивидуальном и профессиональном росте.

Обслуживающим лидером может считаться тот, кто создает условия для удовлетворения профессиональных потребностей своих последователей. Показателями эффективности обслуживающего лидерства являются: индивидуальный

профессиональный рост и развитие личностей последователей, свободные, независимые действия с их стороны и появление у них желания поддерживать других, то есть обслуживающего и поддерживающего сообщества.

*Концепция эмоционального интеллекта.* Высокий уровень развития эмоционального интеллекта отличает лидеров от других людей, чья деятельность требует развитых когнитивных способностей в сочетании с организаторскими способностями. Эмоциональный интеллект - интегральная личностная структура, включающая четыре составляющие: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управленческие навыки.

Д. Гоулман выделил шесть лидерских стилей, четыре из которых (идеалистический, обучающий, товарищеский и демократический) отнесены ими к резонирующим, а два (амбициозный и авторитарный) - к диссонирующим.

### Вопросы:

1. Концепции трансакционного лидерства
2. Трехфакторная концептуальная модель «значимого другого» (А.В. Петровский)
3. Ценностная теория лидерства (С. Кучмарски и Т. Кучмарски)
4. Концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа
5. Эмоциональный интеллект как детерминанта лидерства

### Задания:

1. Заполните таблицу «Социально-психологические концепции лидерства»

| Теория | Автор | Основные положения |
|--------|-------|--------------------|
|        |       |                    |

2. Законспектируйте главу «Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире // Ильин В.А. Психология лидерства. - М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 101-113
3. Законспектируйте главу: Белоконь О.В. Эмоциональный и социальный интеллект и феномен лидерства / Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к измерениям» / Под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова - М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 60-79.
4. Проведите диагностику эмоционального интеллекта по методике МЭИ (М.А. Манойлова). Напишите заключение по результатам диагностики.

Методика диагностики ЭИ представляет собой опросник, состоящий из 40 вопросов-утверждений. Обследуемому предлагается оценить степень своего согласия с каждым утверждением по 5-балльной шкале. Опросник содержит 4 субшкалы и 3 интегральных индекса: общего уровня ЭИ, выраженности внутриличностного и межличностного аспектов ЭИ.

*Инструкция:* Прочитайте внимательно представленные ниже 40 утверждений и оцените их по пятибалльной шкале. Каждому утверждению присваивайте балл, который больше всего подходит лично Вам, по следующей шкале: 5 – всегда; 4 – чаще всего; 3 – иногда; 2 – редко; 1 – никогда.

1. Я четко осознаю свои чувства и эмоции.
2. В моих публичных выступлениях отсутствуют эмоции.
3. Мое спонтанное поведение не мешает мне достигать намеченной цели.
4. В конфликтных ситуациях я скрываю свои эмоции, чувства.
5. Я внимательно выслушиваю партнеров по общению.
6. Принимать решение в конфликтной ситуации необходимо сразу.
7. Я стараюсь меньше влиять на поступки и чувства других людей.
8. Я предпочитаю контролировать людей.
9. Я в равной степени осознаю свою ранимость и свою силу.
10. Мне важно мнение людей, если я дал волю чувствам.

11. Мне удастся контролировать свои чувства, даже когда я сердит или расстроен.
12. При общении с начальством я теряюсь и думаю только о том, чтобы поскорее закончился разговор.
13. Я сосредоточен на чувствах других.
14. Разногласия я стараюсь устранять сразу, как их обнаружил.
15. Я позволяю другим взять на себя мою роль руководителя и при этом их не контролирую.
16. Мне свойственно использовать власть, принадлежащую по должности.
17. Мне удастся скрывать неприязнь к плохому человеку.
18. В общении с коллегами я могу думать о чем-то своем.
19. Во всех ситуациях я открыто выражаю свои чувства.
20. Поломка телевизора (бытовой техники) может заставить меня растеряться, впасть в отчаяние.
21. Я общаюсь с другими так, чтобы они гордились своими успехами.
22. Я не обращаю внимания на психологические состояния коллег при достижении общих целей.
23. Я помогаю другим лучше понять себя.
24. В общении я сосредоточиваюсь на цели, а не на чувствах.
25. Я легко выражаю симпатию к другому человеку.
26. Близкие люди одергивают меня: расслабься.
27. Я свободно выражаю свои чувства.
28. Я ощущаю неуверенность в общении с людьми.
29. Я понимаю чужие чувства, даже если дискуссия проходит на повышенных тонах.
30. Мне безразличны чувства других, возникающие в ходе совместной работы.
31. Я подбадриваю других, чтобы они делали работу лучше.
32. Мне сложно высказаться прямо о мешающем мне поведении другого человека.
33. Я доверяю своим чувствам при принятии серьезных решений.
34. Мне трудно смотреть прямо в глаза малознакомому человеку.
35. Я искренен, когда говорю о своих чувствах и намерениях с другими.
36. Когда я выражаю партнеру эмоциональную поддержку, он этого не воспринимает, не чувствует.
37. Мне важно, какие чувства и эмоции привели к конфликту.
38. Мне все равно, что чувствует неприятный мне человек.
39. Своей позой, глазами, интонацией я показываю свое отношение к другому человеку.
40. Мне сложно вести критический разговор, чтобы собеседник не обиделся, принял критику.

*Ключ*

| Шкалы | Вопросы                        | Ответы на вопросы |            |        |       |         |
|-------|--------------------------------|-------------------|------------|--------|-------|---------|
|       |                                | Всегда            | Чаще всего | Иногда | Редко | Никогда |
| I     | Прямые:<br>1, 9, 17, 25, 33    | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |
|       | Обратные:<br>2, 10, 18, 26, 34 | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |
| II    | Прямые<br>3, 11, 19, 27, 35    | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |
|       | Обратные<br>4, 12, 20, 28, 36  | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |
| III   | Прямые<br>5, 13, 21, 29, 37    | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |
|       | Обратные                       | 5                 | 4          | 3      | 2     | 1       |

|    |                               |   |   |   |   |   |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|---|
|    | 6, 14, 22, 30, 38             |   |   |   |   |   |
| IV | Прямые<br>7, 15, 23, 31, 39   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|    | Обратные<br>8, 16, 24, 32, 40 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

#### *Обработка результатов*

В соответствии с ключом рассчитывается сумма баллов по «прямым» и «обратным» вопросам. Затем для каждой шкалы рассчитывается индекс по формуле:  $A - B$ , где  $A$  – сумма баллов по «прямым» вопросам;  $B$  – по «обратным». Иными словами, из суммы баллов по «прямым» вопросам необходимо вычесть сумму баллов по «обратным» вопросам.

#### *Интегральные индексы:*

1. Внутриличный аспект эмоционального интеллекта (способность к осознанию и принятию своих чувств, самоконтроль): сумма баллов по 1 и 2 шкалам.

2. Межличностный аспект эмоционального интеллекта (способность к распознаванию, пониманию и изменению эмоциональных состояний других людей): сумма баллов по 3 и 4 шкалам.

3. Интегральный показатель эмоционального интеллекта: сумма баллов по всем шкалам опросника. Диапазон баллов по каждой шкале: min – минус 20 баллов; max – плюс 20 баллов.

#### *Интерпретация шкал опросника МЭИ:*

##### *1. Интегральный показатель*

Высокий уровень эмоционального интеллекта предполагает отсутствие или незначительное различие в иерархической зависимости отдельных компонентов, все формы интегративно проявляются на всех уровнях. Эмоциональный интеллект считается высокоразвитым при условии, что все формы представлены качественными характеристиками и реализуются во взаимодействии, поведении и деятельности.

Средний уровень развития эмоционального интеллекта характеризуется яркой выраженностью развития отдельных аспектов эмоционального интеллекта и низким уровнем развития других его компонентов. Средний уровень предполагает наличие способности к развитию отдельных компонентов эмоционального интеллекта.

Низкий уровень развития эмоционального интеллекта представлен низкими количественными результатами диагностики и характеризуется отсутствием мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности, во взаимодействии и общении. Эмоциональный интеллект можно развивать в любом возрасте.

##### *2. Внутриличный аспект*

###### *Шкала 1. Осознание своих чувств и эмоций*

Высокие показатели. Развитое эмоциональное самосознание, способность жить «в унисон» со своими внутренними эмоциями, хорошее понимание роли чувств в работе и в общении. Адекватная осведомленность об эмоциональных качествах, психологических характеристиках состояний личности и их роли в профессиональной деятельности, что является важным критерием продуктивности деятельности.

Высокая потребность в познании самого себя. Высокая адекватная самооценка психолого-педагогических знаний, осознание своих способностей, высокая самооценка восприятия себя со стороны партнеров по взаимодействию и того, как респондент выглядит в глазах окружающих. Развитая рефлексия – процесс зеркального взаимоотображения субъектов, содержанием которого является воспроизведение, воссоздание особенностей партнеров по общению. Рефлексия от процесса самопознания внутренних состояний переходит к пониманию другого путем размышления «с его позиции» и ведет к взаимопониманию. Рефлексия предполагает достаточную зрелость субъекта и целенаправленное внимание на деятельность собственной души.

Развитая интуиция. Активность и гибкость как личностные особенности эмоциональной сферы помогают быстро отзываться на окружающие события, сравнительно легко находить верное решение в проблемной ситуации.

Самонаблюдение играет важную роль в развитии самосознания и самоконтроля своих эмоциональных состояний и чувств.

Осознание и понимание собственных чувств и эмоций, то есть развитость внутриличностного аспекта эмоционального интеллекта, происходит за счет усиления внимания к своему духовному миру. Духовное взаимодействие есть высший уровень гуманистического, доверительного общения внутренне конгруэнтных партнеров.

Низкие показатели. Низкая способность к пониманию роли собственных чувств в деятельности и в общении. Недостаточная осведомленность об эмоциональных качествах, психологических характеристиках состояний личности и их роли в профессиональной деятельности.

Невыраженная потребность в познании самого себя. Заниженная самооценка своих способностей, зачастую неадекватное представление о восприятии себя другими людьми. Низкий уровень рефлексии и понимания мыслей, чувств другого человека; конфликты и разногласия зачастую связаны с непониманием причин поведения другого, неумением понять его точку зрения. Отсутствие склонности к самонаблюдению. Недостаточная опора на интуицию в деятельности и общении, пассивность, ригидность коммуникации. Трудности в разрешении проблемных ситуаций, связанных с межличностным взаимодействием. Невысокий интерес к собственному внутреннему миру, духовному развитию.

#### Шкала 2. Управление своими чувствами и эмоциями

Высокие показатели. Развитая способность управлять своими эмоциями и чувствами, умение принимать и контролировать чувства и эмоции. Возможность использовать свои эмоции для достижения поставленной цели. Высокий уровень развития самоконтроля, глубокое осознание собственного психоэмоционального состояния в данный момент и понимания происходящего в окружающем мире.

Высокий уровень развития толерантности предполагает осознание человеком необходимости позитивного отношения к себе, осознание толерантной и интолерантной составляющих самого себя.

Развитое умение управлять собой, высокая наблюдательность, которая проявляется в умении подмечать малозаметные, существенные эмоциональные особенности партнеров по общению.

Высокий уровень развития управления своими чувствами и эмоциями, позитивное мышление, которое характеризуется единством позитивных эмоций и управлением поиском решения задач в профессиональной сфере. Позитивное мышление является показателем оптимистичного понимания мира, других людей и самого себя.

Низкие показатели. Низкая способность управлять своими эмоциями и чувствами, импульсивность; эмоции часто мешают достижению цели.

Низкий самоконтроль, недостаточное осознание своих эмоциональных состояний и чувств других людей. Нетерпимость к иным позициям, взглядам, ценностям, образу жизни. Низкая наблюдательность в общении. Отсутствие установки на позитивное, оптимистичное восприятие себя и других людей, жизни в целом.

#### 3. Межличностный аспект

##### Шкала 3. Осознание чувств и эмоций других людей

Высокие показатели. Способность легко распознавать эмоции других людей, понимать чувства партнеров по общению; способность понять позицию, представить мир глазами другого человека. Достаточно хорошо развит механизм идентификации, для которой необходима сильная эмоциональная связь и ориентация на другого человека.

Сопереживание – уподобление эмоциональному состоянию партнеров по общению и

взаимодействию – выражается в гуманном отношении к другим. Высокий уровень межличностной симпатии как одобрительного эмоционального отношения к партнерам по взаимодействию проявляется в приветливости, восхищении, открытости во взаимодействии, оказании помощи на основе общих взглядов и интересов, выступает фактором интеграции людей и сохранению психологического комфорта в коллективе.

Благодаря способности к прогнозированию развито умение приписывать эмоциональную окраску ситуации, настраиваясь на те или иные переживания партнера по взаимодействию.

Способность позитивно влиять на результативность процесса общения, что служит источником самосовершенствования и саморазвития личностей, вовлеченных в конфликтную ситуацию, способствует поиску продуктивных решений проблем.

Высокий уровень развития осознания чужих чувств и эмоций является показателем целостного восприятия других людей, то есть создания образа партнера по общению, который включает в себя все уровни психического отражения и зависит от мировоззрения воспринимаемого.

#### **Шкала 4. Управление чувствами и эмоциями других людей**

Высокие показатели. Высокий уровень развития умения управлять состоянием партнера подразумевает осуществление совокупности гуманистических индивидуализированных воздействий, направленных на предотвращение неблагоприятных состояний реципиента. Управление состоянием происходит в целях предупреждения снижения работоспособности и сохранения здоровья путем нормализации функционального состояния партнера по общению. Умение принимать решения, не ущемляя собственных интересов и не унижая другого. Высокоразвитая способность к проникновению во внутренний мир другого человека за счет ощущения сопричастности к его переживаниям. Высокий уровень развития эмоционального интеллекта характеризуется непредвзятостью и беспристрастным отношением к окружающим. Объективность характеризует человека как уверенного в своих силах. Высокий уровень психологической гибкости в выстраивании отношений, для выбора любого стиля взаимодействия в зависимости от требований ситуации, способность к достижению хорошего психологического климата в коллективе. Способности предвидеть развитие событий, результаты деятельности и подготовиться к реакции своего организма на некое событие до его наступления, а также внешним выражением (позой, движением) своего состояния повлиять на партнера по общению.

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

#### **Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

#### **Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии

РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

Практическая работа №6.

**Тема:** Стили лидерства

**Цель:** формирование представлений о стилях лидерства

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

Вопросы для собеседования:

- 1 Личность как объект управления. Личность и социальная роль.
- 2 Структура личности. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.
- 3 Основные стили лидерства
- 4 Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления.

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

**Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

**Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

## Практическая работа №7.

**Тема:** Психодиагностика лидерских качеств в молодежной среде

**Цель:** формирование представлений о лидерстве в молодежной среде

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

Вопросы для собеседования:

- 1 Общение как социальный феномен в молодежной среде.
- 2 Особенности молодежного общения.
- 3 Проблемы межличностного восприятия в общении в различных молодежных субкультурах.
- 4 Общение лидера и членов группы как обмен информацией.
- 5 Условия эффективного взаимодействия в молодежном общении.
- 6 Проблема уверенности в общении и пути ее формирования в молодежной среде.

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

#### **Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

#### **Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

#### **Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

#### **Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

Практическая работа №8.

**Тема:** Психология лидерства в больших и малых социальных группах

**Цель:** формирование представлений о социальных группах.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

Вопросы для обсуждения

1. Особенности лидерства в малых группах.

2. Основные подходы к лидерству в больших группах.

Задания для самостоятельной работы

Составить сравнительную таблицу «Особенности лидерства в больших и малых группах».

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

**Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

**Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

Практическая работа №9.

**Тема:** Теория личностных черт и лидерство

**Цель:** формирование представлений о теории личностных черт.

**Формируемые компетенции:** УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

Вопросы для обсуждения

1. Проведение тренингового занятия «Лидерский тренинг «Или-Или».
2. Проведение тренингового занятия «Лидерский тренинг «Учителя и ученики».

Задания для самостоятельной работы

Провести анализ тренинговых программ по разработке А.П. Панфиловой.

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

**Основная литература:**

Бендас, Т. В. Психология лидерства Электронный ресурс / Бендас Т. В. : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., исправ. и доп. - Оренбург : ОГУ, 2017. - 450 с. - Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным и экономическим направлениям. - ISBN 978-5-534-04903-9, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Маслов, В.И. Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме : монография / А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

**Методическая литература**

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

**Интернет-ресурсы:**

[www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) «Университетская библиотека онлайн».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы  
по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства»  
для студентов направления подготовки  
37.04.01 Психология  
Направленность (профиль)  
"Психологическое консультирование"

Ставрополь  
2026

## **Содержание**

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по написанию и оформлению научного проекта

Методические рекомендации по конспектированию первоисточников

Список рекомендуемой литературы

## ВВЕДЕНИЕ

**Целью** самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

### **Дидактические цели самостоятельных занятий:**

- ~ формирование профессиональных умений;
- ~ формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- ~ мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- ~ развитие самостоятельности мышления;
- ~ формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- ~ овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у обучающихся затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- ~ уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- ~ четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- ~ поиск необходимой учебной и научной информации;
- ~ освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- ~ использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- ~ выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- ~ представление, обоснование и защита полученного решения;
- ~ проведение самоанализа и самоконтроля

### **Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:**

- ~ работа с понятийным аппаратом;
- ~ конспектирование первоисточников;
- ~ проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- ~ анализ научных исследований по психологической проблематике;
- ~ подготовка научного проекта по теме.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (круглый стол, собеседование, групповые научные проекты), а также подготовку домашнего задания.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства» предполагает овладение материалами лекций, учебников, программы, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемых тем, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть

приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студентов к практическим занятиям.

### ***Работа с конспектом лекций***

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### ***Выполнение практических и лабораторных занятий по дисциплине «Психология лидерства»***

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед практическими занятиями изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с опытом других исследователей в этом направлении.

Целью практических занятий является:

- ~ закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза психологического знания;
- ~ проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и по учебной литературе, степени и качества усвоения материала;
- ~ обучение навыкам освоения методики эксперимента и работы с нормативно-справочной литературой;
- ~ восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказание помощи в его усвоении.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ НАУЧНОГО ПРОЕКТА**

Написание научного проекта по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства» является одним из видов самостоятельной работы студентов по изучению предмета. Данный вид работы способствует повышению качества усвоения программного материала, углубленному пониманию наиболее сложных вопросов курса, расширению круга рассматриваемых проблем, овладению научными методами анализа психологических явлений.

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

### **1. Общие положения**

1.1. Проект, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании проекта по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К проекту по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

### **2. Выбор темы проекта**

2.1. Тематика проекта обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему проекта, студенту необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

### 3. Этапы работы над проектом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке проекта используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана проекта.

3.6. Написание проекта.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

### 4. Структура проекта:

- ~ титульный лист
- ~ оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов проекта, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- ~ введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи проекта, дается характеристика используемой литературы);
- ~ основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- ~ заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме проекта, предлагаются рекомендации);
- ~ список использованных источников

### 5. Структура и содержание проекта

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание проекта. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показывается позиция автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к проекту оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

### 6. Требования к оформлению проекта

6.1. Объем проекта может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Проект должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы студентов. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса.

Проработка отобранного материала обязательно должна идти с одновременным ведением записей прочитанного и своих замечаний. Запись может иметь как форму конспекта, так и выписок, а также картотеку положений, тезисов, идей, методик, что в дальнейшем облегчит классификацию и систематизацию полученного материала. Такого рода записи являются лучшим способом накопления и первичной обработки материал, одной из обязательных форм организации умственного труда.

**Планом** удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

**Тезисы** предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

**Конспектирование** – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, т. е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов и т. д. Назначение вспомогательной информации – помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основную – записываем как можно полнее, вспомогательную, как правило, опускаем. Содержание конспектирования составляет переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения. Обобщить – значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т. п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов – это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Важными требованиями к конспекту являются наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий.

**По форме конспекты подразделяются на формализованные и графические.**

**1. Формализованные** (все записи вносятся в заранее подготовленные таблицы).

Это удобно, во-первых, при конспектировании материалов, когда перечень характеристик описываемых предметов или явлений более или менее постоянен, во-вторых, при подготовке единого конспекта по нескольким источникам. Особенно если есть необходимость сравнения отдельных данных. Разновидностью формализованного конспекта является запись, составленная в форме ответов на заранее подготовленные вопросы, обеспечивающие исчерпывающие характеристики однотипных предметов или явлений.

**2. Графические** (элементы конспектируемой работы располагаются в таком виде, при котором видна иерархия понятий и взаимосвязь между ними).

По каждой работе может быть не один, а несколько графических конспектов, отображающих книгу в целом и отдельные ее части. Ведение графического конспекта - наиболее совершенный способ изображения внутренней структуры книги, а сам этот процесс помогает усвоению ее содержания.

Можно выделить следующие основные **типы конспектов: плановый, текстуальный, сводный, тематический.**

**Плановый** – легко получить с помощью предварительно сделанного плана произведения, каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы);

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений).

**Текстуальный** – это конспект, созданный в основном из цитат.

**Сводный конспект** – сочетает выписки, цитаты, иногда тезисы; часть его текста может быть снабжена планом.

**Тематический** – дает более или менее исчерпывающий ответ (в зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей) на поставленный вопрос – тему: обзорный; хронологический.

Роль конспекта – чисто учебная: он помогает зафиксировать основные понятия и положения первичного текста и в нужный момент их воспроизвести, например, при написании реферата или подготовке к экзамену.

**Способы конспектирования.**

- **Тезисы** – это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга). Часто такой отбор облегчается шрифтовым выделением, сделанным в самом тексте.

- **Линейно-последовательная запись текста.** При конспектировании линейно – последовательным способом целесообразно использование плакатно-оформительских средств, которые включают в себя следующие:

- сдвиг текста конспекта по горизонтали, по вертикали;
- выделение жирным (или другим) шрифтом особо значимых слов;
- использование различных цветов;
- подчеркивание;
- заключение в рамку главной информации.

- **Способ «вопросов – ответов».** Он заключается в том, что, поделив страницу тетради пополам вертикальной чертой, конспектирующий в левой части страницы самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одна из модификаций способа «вопросов – ответов» - таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором (лектором), а место ответа – решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т. п.

- **Схема с фрагментами** – способ конспектирования, позволяющий ярче выявить структуру текста, - при этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

- **Простая схема** – способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

- **Параллельный способ** конспектирования. Конспект оформляется на двух листах параллельно или один лист делится вертикальной чертой пополам и записи делаются в правой и в левой части листа.

**Однако** лучше использовать разные способы конспектирования для записи одного и того же материала.

**Комбинированный конспект** – вершина овладения рациональным конспектированием. При этом умело используются все перечисленные способы, сочетая их в одном конспекте (один из видов конспекта свободно перетекает в другой в зависимости от конспектируемого текста, от желания и умения конспектирующего). Именно при комбинированном конспекте более всего проявляется уровень подготовки и индивидуальность студента.

#### **Принципы составления конспекта прочитанного.**

1. Записать все выходные данные источника: автор, название, год и место издания. Если текст взят из периодического издания (газеты или журнала), то записать его название, год, месяц, номер, число, место издания.

2. Выделить поля слева или справа, можно с обеих сторон. Слева на полях отмечаются страницы оригинала, структурные разделы статьи или книги (названия параграфов, подзаголовки и т. п.), формулируются основные проблемы. Справа – способы фиксации прочитанной информации.

Один из видов чтения – углубленное – предполагает глубокое усвоение прочитанного и часто сохранение информации в целях последующего обращения к ней. Эффективность такого чтения повышается, если прочитанное зафиксировано не только в памяти, но и на бумаге. Психологи утверждают, что записанное лучше и полнее усваивается, прочнее откладывается в памяти. Установлено, что если прочитать 1000 слов и затем записать 50, подытоживающих прочитанное, то коэффициент усвоения будет выше, чем, если прочитать 10000 слов, не записав ни одного. Кроме того, при записи прочитанного формируется навык свертывания информации. И, наконец, чередование чтения и записывания уменьшает усталость, повышает работоспособность и производительность умственного труда.

#### **1. Резюмирование.**

Резюме – краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует основные выводы книги, главные итоги.

Выбор языковых средств для построения резюме-выводов подчинен основной задаче свертывания информации: минимум языковых средств – максимум информации. Это обычно одно – три четких, кратких, выразительных предложения, раскрывающих, по мнению автора, самую суть описываемого объекта.

#### **2. Аннотация.**

Аннотация – краткая обобщенная характеристика печатной работы (книги, статьи), включающая иногда и его оценку. Это наикратчайшее изложение содержания первичного документа, дающее общее представление о теме.

Основное ее назначение – дать некоторое представление о книге (статье, научной работе) с тем, чтобы рекомендовать ее определенному кругу читателей или воспользоваться своими записями при выполнении работы исследовательского, реферативного характера. Поэтому аннотации не требуются изложения содержания произведения, в ней лишь перечисляются вопросы, которые освещены в первоисточнике (содержание этих вопросов не раскрывается). Аннотация отвечает на вопрос: «О чем говорится в первичном тексте?», дает представление только о главной теме и перечне вопросов, затрагиваемых в тексте первоисточника.

Текст аннотации не стандартизирован. В научной литературе можно встретить различные требования к составлению аннотаций. Например, текст справочной аннотации может включать следующие сведения:

- тип и название аннотируемого документа (монография, диссертация, сборник, статья и т. п.)
- задачи, поставленные автором аннотируемого документа
- метод, которым пользовался автор (эксперимент, сравнительный анализ, компиляция других источников)
- принадлежность автора к определенной научной школе или направлению
- структуру аннотируемого документа
- предмет и тему произведения, основные положения и выводы автора

· характеристику вспомогательных иллюстративных материалов, дополнений, приложений, справочного аппарата, включая указатели и библиографию.

Примерные задания для конспектирования и аннотирования:

**Тема 1. История возникновения и развития психологии лидерства**

Ануфриенко Л.В. История изучения лидерства в мировой психолого-педагогической науке // *Вестник ПГУ. Серия Е, 2012 – № 7. – С. 24-28.*

**Тема 4. Современные подходы к изучению лидерства**

1. Дайл Д.М., Канджеми Дж.П., Ковальски К. Дж. Трансформирующее действительность лидерство // *Психология. Журнал Высшей школы экономики, - 2004. Т.1. № 1 С.76-109*
2. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // *Российский журнал менеджмента, -2003. № 2. С.3–24*

**Тема 5. Социально-психологические концепции лидерства**

1. Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире // *Ильин В.А. Психология лидерства. - М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 101-113*
2. Белоконь О.В. Эмоциональный и социальный интеллект и феномен лидерства / *Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к измерениям» / Под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова - М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 60-79.*

**Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине**

- ~ проект с презентацией;
- ~ конспект первоисточников

**СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Основная литература:**

Юрген, Аппело. Лидерство и управление командами Электронный ресурс / Аппело Юрген ; пер. А. Олейник. - Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами,2020-02-28. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 536 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9614-6361-3, экземпляров неограничено

**Дополнительная литература:**

Колношенко, В.И.; Лидерство менеджера Электронный ресурс : практикум / О.В. Колношенко / В.И. Колношенко ; ред. Ю.Н. Царегородцев. - Москва : Московский гуманитарный университет, 2015. - 130 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-906768-81-0, экземпляров неограничено

Тянь, Т.Huawei : лидерство, корпоративная культура, открытость / Т. Тянь, Д. Кремер, У. Чуньбо. - Москва : Олимп-Бизнес, 2017. - 510 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9909050-3-0, экземпляров неограничено

Дэниел, Гоулман.Эмоциональное лидерство Электронный ресурс : практическое пособие / Макки Энни / Бояцис Ричард / Гоулман Дэниел. - Эмоциональное лидерство,2020-08-31. - Москва : Альпина Паблишер, 2017. - 304 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-9614-2247-4, экземпляров неограничено

Маслов, В. И.Теория и практика лидерства в XXI веке / В.И. Маслов. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 89 с. : схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9046-8, экземпляров неограничено

Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации : практическое пособие / О. Жигилий, А. Глотова, Э. Борчанинова, Д. Болдогоев, С. Иванова ; ред. М. Савина. - 5-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2016. - 279 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-9614-4582-4, экземпляров неограничено

Занковский, А. Н.Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме Электронный ресурс / А. Н. Занковский. - Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме,2019-09-03. - Москва : Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9270-0215-3, экземпляров неограничено

**Методическая литература:**

1. Методические указания по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология лидерства». - Ставрополь: СКФУ, 2019
2. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Психология лидерства». - Ставрополь: СКФУ, 2019

**Интернет-ресурсы:**

1. [www.eLibrary.ru](http://www.eLibrary.ru) - Научная электронная библиотека
2. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) - Электронно-библиотечная система IPRbooks

## **Вопросы для собеседования Базовый уровень**

1. Психология управления: объект, предмет, задачи и методы.
2. Этапы развития психологии управления.
3. Системная организация управления. Субъект и объект системы управления.
4. Организация как объект управления.
5. Малая группа как объект управления.
6. Управленческая деятельность. Психологические закономерности и особенности управленческой деятельности.
7. Психологические аспекты деятельности руководителя. Требования к руководителю.
8. Мотивация деятельности руководителя.

### **Повышенный уровень**

9. Влияние, полномочия, власть.
10. Руководство и лидерство.
11. Классификации стилей руководства.
12. Факторы, определяющие стиль руководства.
13. Общение в управленческой деятельности: функции, уровни, виды.
14. Принципы делового общения.
15. Коммуникации в организации.
16. Социально-психологический климат организации.
- 17.

### **Критерии оценивания компетенций:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием терминов. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных

знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ неполный, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование по вышеперечисленным вопросам, обращая особое внимание на их практическое применение при решении задач. Предлагаемые студенту задания позволяют проверить профессиональные компетенции УК-3, ОПК-3. Базовый уровень владения указанными компетенциями предполагает репродуктивные знания и умения их практически применять при решении задач. Продвинутый уровень владения компетенциями требует глубокого и всестороннего освоения изучаемого материала, творческого подхода к анализу полученных знаний и умений всесторонне их применять при решении практических задач. При проверке задания, оцениваются: объем знаний, уровень психологической грамотности; уровень общей интеллектуальной культуры; умение строить свою работу логично.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Темы для диспута  
по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства»  
Базовый уровень**

Тема №1

1. История становления психологии управления.
2. Школа научной организации труда.
3. Теория стилей руководства Д. Макгрегора

Тема №2

1. Управление как психологический феномен. Характеристика и функции управленческой деятельности.
2. Формы управленческой деятельности. Этические основы управленческой деятельности.

Тема №3

4. Психологические аспекты деятельности руководителя. Социально-психологические особенности взаимодействия субъекта и объекта управления.
5. Познательные процессы в управленческой деятельности.

Тема №4

6. Современные стили управления: коучинг и топ-менеджмент.
7. Директивный, коллегиальный и попустительский стили руководства (по К. Левину).

Тема №5

8. Зарубежные и отечественные исследования личности руководителя.
9. Модель личности руководителя. Концепция руководителя.

**Повышенный уровень**

Тема №1

1. Теория «Z» и теория «A» У. Оучи.
2. Ситуационный подход в психологии управления. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Теория Т. Митчела и Р. Хауса.

Тема №2

1. Понятие структуры и подсистем организации. Функции организации.
2. Силовые отношения в организации.

Тема №3

1. Влияние кадровых процессов на климат в организации.
2. Личность руководителя и стили руководства.

Тема №4

1. Гендерные особенности управленческой деятельности.
2. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.

Тема №5

3. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
4. Феномены управленческого взаимодействия.

### **Критерии оценивания компетенций**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если выступление отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя подготовку доклада по предлагаемым темам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции УК-3, ОПК-3. Базовый уровень владения компетенциями предполагает репродуктивные знания и умения их практически применять при решении задач. Повышенный уровень владения компетенциями требует глубокого и всестороннего освоения изучаемого материала, творческого подхода к анализу полученных знаний и умений всесторонне их применять при решении практических задач.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо в течение 4-х недель подготовить доклад, используя рекомендованную и самостоятельно подобранную литературу, а также изучить статьи в изданиях периодической печати.

При подготовке к данному оценочному мероприятию студенту предоставляется право пользования своим докладом.

При проверке задания оцениваются:

- ~ новизна предложений, отражающая собственный вклад автора
- ~ оригинальность работы

