

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра педагогики и психологии

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ КОНТАКТНОЙ РАБОТЕ**

Дисциплина *«Лидерство и командная работа»*

Направление подготовки

*34.04.01 Управление сестринской деятельностью*

Направленность (профиль) подготовки:

*Менеджмент в здравоохранении*

Курс 1

Семестр 1

Уфа  
2026

Рецензенты:

- заведующий кафедрой сестринской деятельностью ФГБОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» Минздрава России, д.м.н., профессор И.В. Радыш,

- президент региональной общественной организации «Профессиональная ассоциация специалистов с высшим сестринским, средним медицинским и фармацевтическим образованием Республики Башкортостан» Э.Ю. Ахметшина.

Автор: доцент кафедры педагогики и психологии, к.м.н. Е.Е. Липатова

Утверждены на заседании № 3 кафедры педагогики и психологии от «01» октября 2025 г.

**Тема №1.** Лидерство. Теории и стили лидерства. Лидер и группа.

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы:**

*Самостоятельная работа.*

Ознакомьтесь с информационными блоками (в приложении) и ответьте на поставленные вопросы.

*Самостоятельная работа -подготовка, презентация и защита информационного проекта (доклада, эссе)*

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

1. Теории и стили лидерства.
2. Поведенческий подход к лидерству.
3. Структурные теории лидерства.
4. Введению в мотивацию.
5. Теории мотивации в практике управления.
6. Содержательные теории мотивации.
7. Процессуальные теории мотивации.
8. Ценности работников организации.
9. Удовлетворенность трудом.
10. Мотивационное программно-целевое управление.
11. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ).

12. Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ.
13. Лидер и группа.
14. Группы и их значимость.
15. Причины выдвижения лидера.
16. Функции и задачи лидера в группе.
17. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем.
18. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.
19. Социальное влияние лидера на группу.
20. Способы достижения контакта в процессе общения.
21. Ситуационный подход к лидерству.
22. Выбор эффективного стиля лидерства.

Написание эссе.

**Основные темы эссе:**

- Историческая ретроспектива развития теорий мотивации.
- Психологические способы воздействия лидера на группу и личность.
- Формирование ценностных ориентаций и их динамика.
- Формирование аттитюдов и их типы.
- Определение мотивации и ее роли в управлении.

Письменно излагают суть поставленной проблемы, самостоятельно проводят ее анализ, учитывая один из вышеназванных законов.

*Тест:*

1. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения, — это:
  - социальная позиция
2. Верны ли определения?
  - А) «Патриарх» — это лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха
  - Б) «Тиран» — это лидер, в отношении к которому доминирует чувство страха
  - А — да, Б — да
3. Верны ли определения?
  - А) «Фильтр интереса» — это фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяет, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности
  - Б) «Фильтр интереса» — это фильтр, который ограждает личность от переизбытка психологических контактов с различными людьми, от пресыщения человеческим общением, отделяя значимое взаимодействие от незначимого
  - А — нет, Б — да
4. Верны ли определения?
  - А) Активно-негативный лидер — это лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному
  - Б) Активно-негативный лидер — это лидер, который характеризуется противоречием между интенсивными попытками достичь успеха и относительно низким эмоциональным вознаграждением за них
  - А — нет, Б — да
5. Верны ли определения?
  - А) Консерваторы — это тип лидеров, которые стремятся сохранить в группе существующее положение (статус-кво)

Б) Консерваторы — это тип лидеров, которые стремятся к постепенному совершенствованию группы через широкомасштабное реформирование, прежде всего подструктуры власти и влияния

• А — да, Б — нет

6. Верны ли определения?

А) Последовательность наказания — это объективность наказания, убежденность в том, что оно не зависит от личности того, кого следует наказывать

Б) Беспристрастность наказания — это убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказывать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин

• А — нет, Б — нет

А) Потребность в аффилиации — это желание получить нечто труднодостижимое, добиться высоких результатов в деятельности или превзойти в чем-то других людей

Б) Потребность в достижении (успехе) — это потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми) также входит в структуру потребности в лидерстве

• А — нет, Б — нет

8. Верны ли определения?

А) Рационально-легальное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат укоренившаяся вера в святость традиций и признание статуса лидера, т.е. привычка

Б) Традиционное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат, рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум

• А — нет, Б — нет

9. Верны ли определения?

А) Формальный статус — это значимость, влияние, престижность позиции, которая обусловлена нормативно предписанными правами и обязанностями (авторитет должности)

Б) Неформальный статус — это степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности)

• А — да, Б — да

10. Верны ли определения?

А) Экспертная власть — это власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет своей компетентности

Б) Экспертная власть — это власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми

• А — да, Б — нет

### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>

2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>

4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

**Тема № 2.** Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование.

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы**

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

1. Личностные особенности преуспевающего менеджера.
2. Личностные ограничения в работе менеджера.
3. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип менеджера по Д.Кейрси).
4. Управление своим поведением.
5. Кризисы жизни и их преодоление.
6. Планирование карьеры и делового успеха.
7. Структура деятельности, ведущей к успеху.
8. Условия успешности правления своим поведением.
9. Отрицательные эмоции в работе менеджера и контроль над ними.
10. Психологическое переутомление и способы его устранения.
11. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния.

Написание эссе.

**Основные темы эссе:**

Имидж в деловой сфере.  
Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие.  
Разработка имиджа.  
Основные этапы вхождения в образ.  
Самопрезентация менеджера.  
Роль имиджа при устройстве на работу.  
Ошибки при оценке другого.

*Тест:*

1. Власть, которая опирается на возможность доступа к нужной и важной информации и умение использовать ее для управления другими людьми, — это \_\_\_\_\_  
власть.
  - информационная
2. Власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет его восприятия как близко знакомого, связанного с влиятельными людьми как внутри группы, так и за ее пределами, — это власть ...
  - связей
3. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, — это:
  - власть наказания
4. Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных, это \_\_\_\_\_ власть.
  - референтная
5. Возможность осознавать гармонию, порядок, красоту — это \_\_\_\_\_  
потребности.
  - эстетические
6. Возможность проявлять свою компетентность, добиваться успеха, определять свое место в социуме, получать одобрение от окружающих, — это потребность в ...
  - признании
7. Гармоничная структура смысловых ориентаций, которая определяет высокую успешность в различных областях деятельности, максимальное раскрытие способностей и индивидуальности человека, его эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею, — это \_\_\_\_\_ смысл жизни.
  - оптимальный
8. Ищет, к кому бы присоединиться, чтобы быть гарантированным от неудач и получить помощь, восхищается другими лидерами — это:
  - «сподвижник» (депрессивный стиль)
9. Контакты и знакомства со значимыми, влиятельными и потенциально полезными людьми — это:
  - связи
10. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор, — это:
  - ценности

#### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>
2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-

7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL:

<https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>

4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

**Тема № 3.** Психология управления поведением других. Программно-целевое управление.

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы:**

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

1. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели.

2. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения.

3. Составляющие процесса принятия управленческого решения.

4. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии коллективного решения.

5. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля.

6. Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона.

7. Выбор собственного индивидуального стиля управления.

8. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.

Написание эссе.

**Основные темы эссе:**

Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений (ПЦУ).

Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности.

Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда.

Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ.

*Тест:*

1. Лидер, к которому большинство членов группы испытывает симпатии — это:
  - «идеальный» лидер
2. Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту, — это:
  - эксперт
3. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию, — это:
  - «пожарный»
4. Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей — это:
  - «служитель»
5. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм, — это \_\_\_\_\_ лидер.
  - пассивно-позитивный
6. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер- ...
  - инициатор
7. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер ...
  - совесть группы
8. Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному, — это \_\_\_\_\_ лидер.
  - активно-позитивный
9. Лидер, организатор выполнения уже заданной программы — это:
  - лидер-исполнитель
10. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, — это:
  - «патриарх»

#### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>
2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>
3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>
4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

#### **Тема № 4.** Психология делового общения. Психология публичного выступления.

Конфликты в организации.

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы:**

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

1. Деловое общение как один из уровней общения.
2. Особенности коммуникации в управлении.
3. Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления.
4. Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты.
5. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи.
6. Особенности проведения переговоров.
7. Теоретические подходы к выбору техники переговоров.
8. Структура переговоров.
9. Особенности проведения деловых совещаний.
10. Структура и функции конфликтов.
11. Динамика конфликта в организации.
12. Способы разрешения организационных конфликтов

Написание эссе.

#### **Основные темы эссе:**

1. Коммуникация межличностная и организационная.

2. Конфликты в организации.
3. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа).

*Тест:*

1. Лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум — это \_\_\_\_\_ лидерство.

- рационально-легальное

2. Лидерство, проявляющееся тогда, когда в процессе взаимодействия лидер формирует мотивы, ценности и цели последователей, которые в результате начинают действовать активнее и эффективнее, а группа в целом стремится к достижению более высокой цели — это \_\_\_\_\_ лидерство.

- трансформационное

3. Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- дозволяющие

4. Нормы, которые указывают на требуемое действие, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- предписывающие

5. Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- рекомендательные

6. Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые, так или иначе, влияют на его жизнь, — это потребность в (во) ...

- контроле

7. Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях — это лидер ...

- эрудит

8. Определенные правила, выработанные и принятые коллективом на основании общих ценностей, которым должно подчиняться поведение его членов, чтобы была возможна их совместная деятельность и коллектив сохранялся как организованное целое, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- групповые

9. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания, — это:

- пример

10. Потребность в тесном контакте и взаимодействии с окружающими людьми) также входит в структуру потребности в лидерстве — это потребность (во) ...

- аффилиации

#### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>

2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>

4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

## **Тема № 5. Психология работы в организации.**

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективе ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы:**

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

1. Кадровая политика организации и кадровые технологии.
2. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров.
3. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала.
4. Психологические особенности работы с персоналом.
5. Стратегия организационной деятельности.
6. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие.
7. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива.
8. Социально-психологический климат в организации, его структура и факторы на него влияющие.
9. Совместимость сотрудников подразделения.
10. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников.
11. Психологические особенности работа в команде.
12. Этапы командообразования.
13. Лидер и команда.

Написание эссе.

### **Основные темы эссе:**

1. Кадровая политика организации и кадровые технологии.
2. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров.
3. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала.
4. Психологические особенности работы с персоналом.

### **Тест:**

1. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:
  - нормы морали
2. Правила поведения, основанные на внутреннем убеждении личности, — это \_\_\_\_\_ нормы.
  - социально автономные
3. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это \_\_\_\_\_ нормы.
  - правовые
4. Применение каких-либо неприятных или нежелательных мер в отношении человека в ответ на неповиновение, ошибку в действиях или некачественное выполнение поставленной задачи — это:
  - наказание
5. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности, — это:
  - пространство потребностей
6. Разработчик долгосрочных планов деятельности, а также методов и средств, при помощи которых группа достигает целей — это:
  - планировщик
7. Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать, — это:
  - согласие
8. Роли, которые зависят от места человека в системе субъективно переживаемых избирательно направленных взаимосвязей между членами группы, которые объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых ими друг на друга в процессе совместной деятельности и общения, — это \_\_\_\_\_ роли.
  - психологические
9. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует, — это:
  - соглашатель
10. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах, — это:
  - автократ

### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>
2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Чегринцова, С. В. *Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие* / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>
4. Байдаков, А. Н. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

## **Тема № 6. Психология управления.**

**Цель занятия:** формирование общих представлений о сущности и типах лидерства для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **знать о:**

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

Для формирования профессиональных компетенций обучающийся должен **уметь:**

Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.

- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

### **3. Материалы для самоподготовки к освоению данной темы:**

#### **Темы для информационного проекта (доклада)**

- Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный.
- Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем.
- Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная).
- Руководитель как субъект подсистем организации.

#### **Написание эссе. Основные темы эссе:**

- Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях.
- Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой.
- Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре

*Тест:*

1. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии, — это:

- миссионер

2. Руководитель, который низко ориентирован на задачи и отношения в ситуации, которая не допускает такого поведения, что делает его пассивным, а значит, менее эффективным, — это:

- дезертир

3. Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения, — это:

- информация

4. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец» — это:

- «артист» (демонстративный стиль)

5. Сохранение внутреннего динамического равновесия и способность преодолевать негативные внешние воздействия — это потребность в ...

- безопасности

6. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление, — это:

- власть

7. Способы организации словесной и эмоциональной информации для достижения определенных изменений в сознании и поведении участников коммуникативного взаимодействия — это:

- психологические воздействия

8. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), — это \_\_\_\_\_ статус.

- неформальный

9. Технические, производственные, сельскохозяйственные, санитарно-гигиенические и прочие нормы, которые регулируют отношение человека к природе, технике, материальным объектам, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- несоциальные

10. Тип лидера, который достаточно холодно относится как к членам своей группы, так и к самой работе, и считает, что всегда может обратиться к эксперту, — это \_\_\_\_\_ лидерство.

- примитивное

11. Тип лидера, который заботится об эффективности выполняемой работы, но мало внимания обращает на моральный настрой членов группы, — это \_\_\_\_\_ лидерство.

- авторитарное

12. Тип лидеров, которые стремятся к постепенному совершенствованию группы через широкомасштабное реформирование, прежде всего подструктуры власти и влияния, — это:

- реформаторы

13. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта, — это:

- теоретики
14. Тип лидеров, которые стремятся распространять свои идеи в процессе активного общения с последователями, используя свои ораторские способности и умение воздействовать на последователей силой слова, — это:
- агитаторы
15. Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда жизнь протекает гладко и без рефлексии и приносит чувство удовлетворения, не побуждая к раздумьям о ее смысле, — это:
- неосознанная удовлетворенность
16. Тип отношений между смыслом жизни и сознанием, когда человек испытывает чувство отсутствия смысла и активно, осознанно и целенаправленно этот смысл ищет, — это:
- осознанная неудовлетворенность
17. То, насколько наказание соответствует тяжести проступка, — это \_\_\_\_\_ наказания.
- соразмерность
18. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это \_\_\_\_\_ лидера.
- легитимность
19. Убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин, — это \_\_\_\_\_ наказания.
- последовательность
20. Факторы, которые обуславливают возникновение и развитие данного явления, — это:
- детерминанты
21. Фильтр, который выполняет функцию общей внешней психологической защиты личности, позволяя, опираясь на стереотипные признаки, выявлять в облике партнера по взаимодействию все, что может представлять угрозу для личностной безопасности, создавать дискомфортные условия жизнедеятельности, — это:
- фильтр безопасности
22. Фильтр, основная функция которого состоит в выявлении среди «безопасных» и «интересных» людей тех, перед которыми человек полностью может раскрыться, — это:
- фильтр доверительности
23. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это \_\_\_\_\_ функция.
- побуждающая
24. Функция, которая позволяет человеку выходить за пределы самого себя, преодолевать свои границы и непрерывно развиваться, — это \_\_\_\_\_ функция способности к целеполаганию.
- побудительная
25. Функция, которая проявляется в том, что индивид, строя свою деятельность соответственно логике заданных ей целей, приходит к собственным, «новым» целям, тем самым не только достигая нового результата в деятельности, но и продвигаясь по жизненному пути, — это \_\_\_\_\_ функция способности к целеполаганию.
- регуляторная
26. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности, — это:
- недолговечность
27. Характеристика потребностей, означающая, что у человека на разных этапах и в разных ситуациях его развития значимость той или иной потребности, ее место в

субъективной иерархии потребностей изменяются; кроме того, одна и та же потребность может занимать у разных людей разные места в иерархиях их потребностей, — это:

- относительность

28. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это \_\_\_\_\_ ценности.

- инструментальные

29. Человек, проявляющий качества лидера лишь в определенной, специализированной ситуации — это:

- ситуативный лидер

30. Эмоциональные способности человека, благодаря которым его оценивают как одаренного особыми качествами, исключительного и способного оказывать эффективное влияние на других, — это:

- харизма

#### **Литература:**

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник / Т. В. Бендас. — 2-е изд., исправ. и доп. — Оренбург : ОГУ, 2017. — 450 с. — ISBN 978-5-534-04903-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/159682>

2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532>

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>

4. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст: электронный // ЭБС «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>