

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b5591c69e7

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Психологическое и профессиональное здоровье лидера и команды

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда

и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:

Путивцев П.В., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Психология маркетинга и рекламы» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 31.08.2020 г. № 1137.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	20
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	21
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	22

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечить ориентировку студентов в практических вопросах обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды, понимая их как основу, которая позволит будущему психологу уверенно сохранить профессиональную позицию в научной и практической работе.

Задачи дисциплины:

- сформировать базу знаний по проблеме обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды;
- сформировать систему научно упорядоченных базовых представлений о психологических аспектах лидера и команды в организации;
- сформировать систему навыков и умений применения современных теоретических концепций в области обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды;
- развить способность соотносить частные задачи, возникающие в практике обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды в работе психолога организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Психологическое и профессиональное здоровье лидера и команды» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Организационная психология», «Психология труда», «Организация профессиональной деятельности психолога», «Психология организационного лидерства и управленческой команды», «Методологические и методические проблемы лидерства в организации», «Посреднические технологии разрешения межгрупповых конфликтов». В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений применения психологии маркетинга и рекламы в работе бизнес-психолога.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	24,2(24) ¹

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Лекции	8(8) ²
Практические занятия	16(16) ³
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачёт	0,2
Самостоятельная работа	40
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачёт в 3 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение. Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала. Структурные компоненты психологического и профессионального здоровья персонала. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации.	2	2
Тема 2. Психологическое и профессиональное здоровье организационного лидера как предмет научных исследований. Общая характеристика лидерства и особенности организационного лидерства. Организационное лидерство как заданный набор особенностей личности и способностей. Организационное лидерство как особая форма управленческого поведения. Организационное лидерство как ситуационная модель. Лидерство как культурно-ценностная сфера деятельности. Рекомендации по диагностике психологического и профессионального здоровья лидера в организации. Эффективность обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера в организации.	4	6
Тема 3. Психологическое и профессиональное здоровье управленческой команды: сущность, особенности формирования и сопровождения. Понятие, сущностные характеристики и принципы управленческой команды. Типология управленческих команд. Диагностика психологического и профессионального здоровья управленческих команд. Особенности формирования здоровых управленческих команд. Социально-психологическое сопровождение психологического и профессионального здоровья управленческой команды.	2	8
ИТОГО:	8(8)⁴	16(16)⁵

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁵ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение.	Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала. Структурные компоненты психологического и профессионального здоровья персонала. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации	14	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 2. Психологическое и профессиональное здоровье организационного лидера как предмет научных исследований	Общая характеристика лидерства и особенности организационного лидерства. Организационное лидерство как заданный набор особенностей личности и способностей. Организационное лидерство как особая форма управленческого поведения. Организационное лидерство как ситуационная модель. Лидерство как культурно-ценностная сфера деятельности. Рекомендации по диагностике психологического и профессионального здоровья лидера в организации. Эффективность обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера в организации.	16	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Тема 3. Психологическое и профессиональное здоровье управленческой команды: сущность, особенности формирования и сопровождения.	Понятие, сущностные характеристики и принципы управленческой команды. Типология управленческих команд. Диагностика психологического и профессионального здоровья управленческих команд. Особенности формирования здоровых управленческих команд. Социально-психологическое сопровождение психологического и профессионального здоровья управленческой команды.	10	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос
Итого		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1.	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала; - структурные компоненты психологического и профессионального здоровья лидера и команды; - основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; Уметь: • анализировать состояние психологического и профессионального здоровья лидера и команды, • формировать систему обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; • использовать диагностические методы исследования психологического и профессионального здоровья лидера и команды.	Устный опрос, конспект презентации, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: - основные подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья	Устный опрос, конспект, презентация	Шкала оценивания устного

		занятиях 2. Самостоятельная работа	персонала; - структурные компоненты психологического и профессионального здоровья лидера и команды; - основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; Уметь: • анализировать состояние психологического и профессионального здоровья лидера и команды, • формировать систему обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; • использовать диагностические методы исследования психологического и профессионального здоровья лидера и команды. Владеть: • навыками организации работы психолога по обеспечению психологического и профессионального здоровья лидера и команды; • навыками проведения критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и разработки стратегии действий по обеспечению психологического и профессионального здоровья лидера и команды	ция, тестирование, зачёт	опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала; - структурные компоненты психологического и профессионального здоровья лидера и команды; - основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; Уметь: • анализировать состояние психологического и профессионального здоровья лидера и команды, • формировать систему обеспечения	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых

		психологического и профессионального здоровья лидера и команды; • использовать диагностические методы исследования психологического и профессионального здоровья лидера и команды.		работ
Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала; - структурные компоненты психологического и профессионального здоровья лидера и команды; - основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; Уметь: • анализировать состояние психологического и профессионального здоровья лидера и команды, • формировать систему обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; • использовать диагностические методы исследования психологического и профессионального здоровья лидера и команды. Владеть: - методическими приёмами формирования системы обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды; - навыками определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования в системе обеспечения психологического и профессионального здоровья лидера и команды.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование, зачёт	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3

	Неудовлетворительное усвоение материала	2
--	---	---

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания тестовых работ

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	10
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	7-9
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	5-8
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	0-4

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение.
2. Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала.
3. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации.
4. Лидерство в организации: сущность, черты профессионального и психологического здоровья.
5. Основные типы лидерства в организации.
6. Структурная модель организационного лидерства.
7. Набор качеств, необходимых лидеру.
8. Харизма как форма влияния организационного лидера: сущность, содержание.
9. Трансформационное лидерство: сущность, содержание.

10. Особенность лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
11. Направления исследования организационного лидерства с позиции ситуационного подхода.
12. Стили лидерства в зависимости от степени зрелости группы: сущность, содержание.
13. Модель атрибутивного лидерства: интерпретация поведения подчинённых в организационном окружении.
14. Особенность организационного лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
15. Нейтрализаторы лидерства: сущность, основные характеристики.
16. Организационное лидерство как ценностно-ориентированная сфера: сущность, основание.
17. Структурные компоненты психологического и профессионального здоровья персонала.
18. Сущность понятия «управленческая команда».
19. Содержательные характеристики управленческой команды.
20. Достоинства и факторы риска управленческих команд.
21. Команда в структуре выполнения управленческой деятельности: особенности.
22. Основные принципы работы управленческой команды.
23. Организационно-управленческие факторы формирования управленческой команды: сущность, содержание.
24. Социально-психологические факторы построения управленческой команды: сущность, содержание.
25. Показатели психологически здоровой командной работы.
26. Мониторинг эффективности команды: понятие, формы мониторинга.
27. Профилактический мониторинг эффективности команды: программа, оценочные показатели.
28. Мониторинг личной эффективности лидера команды: программа, оценочные показатели.
29. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды: программа, оценочные показатели.
30. Мониторинг эффективности команды в целом: программа, оценочные показатели.

Примерные темы конспектов

1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение.
2. Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала.
3. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации.
4. Лидерство в организации: сущность, черты профессионального и психологического здоровья.
5. Основные типы лидерства в организации.
6. Структурная модель организационного лидерства.
7. Набор качеств, необходимых лидеру.
8. Харизма как форма влияния организационного лидера: сущность, содержание.
9. Трансформационное лидерство: сущность, содержание.
10. Особенность лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
11. Направления исследования организационного лидерства с позиции ситуационного подхода.
12. Стили лидерства в зависимости от степени зрелости группы: сущность, содержание.
13. Модель атрибутивного лидерства: интерпретация поведения подчинённых в организационном окружении.
14. Особенность организационного лидерства с позиции поведенческого подхода:

сущность, содержание.

15. Нейтрализаторы лидерства: сущность, основные характеристики.
16. Организационное лидерство как ценностно-ориентированная сфера: сущность, основание.
17. Структурные компоненты психологического и профессионального здоровья персонала.
18. Сущность понятия «управленческая команда».
19. Содержательные характеристики управленческой команды.
20. Достоинства и факторы риска управленческих команд.
21. Команда в структуре выполнения управленческой деятельности: особенности.
22. Основные принципы работы управленческой команды.
23. Организационно-управленческие факторы формирования управленческой команды: сущность, содержание.
24. Социально-психологические факторы построения управленческой команды: сущность, содержание.
25. Показатели психологически здоровой командной работы.
26. Мониторинг эффективности команды: понятие, формы мониторинга.
27. Профилактический мониторинг эффективности команды: программа, оценочные показатели.
28. Мониторинг личной эффективности лидера команды: программа, оценочные показатели.
29. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды: программа, оценочные показатели.
30. Мониторинг эффективности команды в целом: программа, оценочные показатели.

Примерная тематика презентаций

1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение.
2. Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала.
3. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации.
4. Лидерство в организации: сущность, содержание.
5. Структурная модель организационного лидерства.
6. Основные направления исследования организационного лидерства с позиции качественного подхода.
7. Исследования Р. Кеттелла и Г. Слайса о наборе личностных черт организационного лидера: выводы, тенденции.
8. Анализ качественных характеристик лидерства и точности их оценки в исследованиях Р. Манна.
9. Набор качеств, необходимых лидеру в работах А. Лоутон и Э. Роуз.
10. Харизма как форма влияния организационного лидера: сущность, содержание.
11. Типология харизматических организационных лидеров.
12. Стадии формирования харизматического лидера.
13. Трансформационное лидерство: сущность, содержание.
14. Конструкты трансформационных лидеров в исследованиях Б. Басса.
15. Направления исследования организационного лидерства с позиции поведенческого подхода: особенности, тенденции.
16. Типология стилей лидерства К. Левина: особенности, содержание.
17. Формальная и содержательная стороны стилей лидерства Г.М. Андреевой.
18. Базовые факторы лидерского поведения в исследованиях научных центров университета Огайо и Мичиганского университета.
19. Доминирующие факторы взаимодействия организационного лидера и последователей в

- методе «управленческой решётки» Р. Блейка и Дж. Моутон.
20. Четыре системы лидерства Р. Лайкерта: сущность, содержание.
 21. Особенность организационного лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание, тенденции.
 22. Направления исследования организационного лидерства с позиции ситуационного подхода.
 23. Теория лидерства Д. Мисуми: базовые факторы, обеспечивающие эффективность лидера.
 24. Ситуационные переменные оптимального соответствия между ситуацией и стилем лидерства модели Ф. Фидлера.
 25. Стили лидерства и степень зрелости группы: модель П. Херси и К. Бланшарда.
 26. Стили лидерства и степень свободы подчиненных: континуум лидерского поведения А. Танненбаума и В. Шмидта.
 27. Модель «движения к цели» Р. Хауса и Т. Митчелл: прогноз эффективности лидера в ситуациях обеспечения достижения цели.
 28. Модель атрибутивного лидерства: интерпретация поведения подчинённых в организационном окружении.
 29. Модель принятия решения руководителем Врума-Йеттона-Яго: сущность, особенности.
 30. Организационное лидерство с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
 31. Нейтрализаторы лидерства: сущность, основные характеристики.
 32. Организационное лидерство как ценностно-ориентированная сфера: сущность, основание.
 33. Организационная культура: сущность, принципы, содержание.
 34. Факторы формирования организационной культуры.
 35. Мотивационно-ценностная сфера организационного лидерства: структурные компоненты, содержание.
 36. Сущность понятия «управленческая команда».
 37. Содержательные характеристики управленческой команды.
 38. Достоинства и факторы риска управленческих команд.
 39. Команда в структуре выполнения управленческой деятельности: особенности.
 40. Основные принципы работы управленческой команды.
 41. Классификация управленческих команд с точки зрения структуры организации: особенности, эффективность.
 42. Классификация управленческих команд по численности участников: особенности, эффективность.
 43. Классификация управленческих команд на основе стратегии развития организаций: особенности, эффективность.
 44. Стратегические, функциональные, целевые и рабочие команды: отличительные характеристики.
 45. Управленческие команды по функциональному предназначению в различных сферах жизнедеятельности общества: типы, сущностные отличия.
 46. Этапы формирования управленческой команды: содержание, особенности.
 47. Типичный характер процесса развития деятельности управленческих команд: сущность, содержание.
 48. Организационно-управленческие факторы формирования управленческой команды: сущность, содержание.
 49. Социально-психологические факторы построения управленческой команды: сущность, содержание.
 50. Показатели психологически здоровой командной работы.
 51. Мониторинг психологического и профессионального здоровья команды: понятие, формы мониторинга.
 52. Профилактический мониторинг психологического и профессионального здоровья

команды: программа, оценочные показатели.

53. Мониторинг психологического и профессионального здоровья лидера команды: программа, оценочные показатели.

54. Мониторинг психологического и профессионального здоровья каждого члена команды: программа, оценочные показатели.

55. Мониторинг психологического и профессионального здоровья команды в целом: программа, оценочные показатели.

Примерный вариант тестирования

1. К ключевым показателям психологического здоровья персонала относят:

- 1) только отсутствие психических расстройств;
- 2) эмоциональную устойчивость, рефлексивность, способность к саморегуляции;
- 3) максимальную лояльность к руководству и готовность работать сверхурочно;
- 4) высокий уровень соревновательности и конкуренции в коллективе.

2. Показатель профессионального здоровья сотрудника наиболее точно отражает:

- 1) количество отработанных часов в месяц;
- 2) способность сохранять продуктивность и целостность личности в условиях профессиональных нагрузок;
- 3) отсутствие больничных листов в течение года;
- 4) уровень заработной платы относительно рынка.

3. Лидерство характеризуется как:

- 1) разновидность власти;
- 2) управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность;
- 3) влияние на других людей;
- 4) естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы;
- 5) неформальное явление, это символ эмоционально-психологической общности группы и образец поведения для ее членов;

4. Кто в своем влиянии на работу персонала и построении отношений с ним, прежде всего, использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие?

- 1) лидер;
- 2) последователь;
- 3) подчиненный;
- 4) руководитель;
- 5) коллега.

5. Кто включён в специфический тип отношений управления и занимает доминирующее положение, основывающееся на процессе социально-психологического взаимодействия в организации?

- 1) руководитель;
- 2) лидер;
- 3) последователь;
- 4) подчиненный;
- 5) коллега.

6. Лидерство характерно для групп, возникающих на основе производственных целей, является:

- 1) деловым;

- 2) эмоциональным;
- 3) ситуативным.

7. Лидерство, возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения, является:

- 1) деловым;
- 2) эмоциональным;
- 3) ситуативным.

8. Лидерство, отличительной чертой которого является неустойчивость, временная ограниченность, является:

- 1) деловым;
- 2) эмоциональным;
- 3) ситуативным.

7. Какими методами можно выявить лидера в коллективе:

- 1) метод парных сравнений;
- 2) метод ранжирования по результатам профессиональной деятельности;
- 3) социометрический метод Дж. Морено;
- 4) цветовой тест отношений (ЦТО) А.М. Эткинда;
- 5) семантический дифференциал Ч. Осгуда;
- 6) референтометрический метод;
- 7) психогеометрический тест С. Делингера.

8. Автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи – это:

- 1) группа;
- 2) сообщество;
- 3) команда;
- 4) кооператив.

9. Что не входит в описание модели взаимодействия в команде:

- 1) организационно-культурная среда;
- 2) цели, задача;
- 3) группа (Мы);
- 4) каждый член группы (Я);
- 5) противники (Чужие)?

10. При высоком уровне командной ориентации действия консультанта в большей степени направлены:

- 1) на работу с общим видением, ценностями, целью и результатом;
- 2) на создание условий для раскрытия профессиональных, личностных и творческих ресурсов каждого сотрудника;
- 3) на отработку коммуникации между сотрудниками, ролевое и функциональное позиционирование?

11. При среднем уровне командной ориентации действия консультанта в большей степени направлены:

- 1) на работу с общим видением, ценностями, целью и результатом;
- 2) на создание условий для раскрытия профессиональных, личностных и творческих ресурсов каждого сотрудника;
- 3) на отработку коммуникации между сотрудниками, ролевое и функциональное

позиционирование?

12. При низком уровне командной ориентации действия консультанта в большей степени направлены:

- 1) на работу с общим видением, ценностями, целью и результатом;
- 2) на создание условий для раскрытия профессиональных, личностных и творческих ресурсов каждого сотрудника;
- 3) на отработку коммуникации между сотрудниками, ролевое и функциональное позиционирование?

13. ЦОЕ – это:

- 1) целеполагающее общее единение;
- 2) ценностно ориентированное единство;
- 3) целевое объединение единомышленников;
- 4) целостно общее единство?

14. Какие виды коррекций необходимо применять при риске распада команды?

- 1) обязательность, четкие правила, координация;
- 2) построение структуры, выяснение ролей, систематизация;
- 3) установление контактов, проявление эмоций, упрочение отношений;
- 4) допуск противоречий, открытое обсуждение конфликтов, акцентирование автономии.

15. Какие виды коррекций необходимо применять при риске спонтанного хаоса в команде?

- 1) обязательность, четкие правила, координация;
- 2) построение структуры, выяснение ролей, систематизация;
- 3) установление контактов, проявление эмоций, упрочение отношений;
- 4) допуск противоречий, открытое обсуждение конфликтов, акцентирование автономии.

16. Какие виды коррекций необходимо применять при риске формализма в команде?

- 1) обязательность, четкие правила, координация;
- 2) построение структуры, выяснение ролей, систематизация;
- 3) установление контактов, проявление эмоций, упрочение отношений;
- 4) допуск противоречий, открытое обсуждение конфликтов, акцентирование автономии.

17. Какие виды коррекций необходимо применять для достижения гармонии в команде?

- 1) обязательность, четкие правила, координация;
- 2) построение структуры, выяснение ролей, систематизация;
- 3) установление контактов, проявление эмоций, упрочение отношений;
- 4) допуск противоречий, открытое обсуждение конфликтов, акцентирование автономии.

18. Качество человеческих взаимоотношений – это отличительная особенность:

- 1) отечественных команд;
- 2) западно-европейских и американских команд;
- 3) «восточных» команд.

19. «Закон» или «правила игры» – это отличительная особенность:

- 1) отечественных команд;
- 2) западно-европейских и американских команд;
- 3) «восточных» команд.

20. «Золотое правило» численности команды:

- 1) «семь плюс минус два»;
- 2) «девять плюс минус три»;
- 3) «25-30 человек»;
- 4) более 50 человек.

23. Деятельностью членов команды управляют:

- 1) её лидер;
- 2) административное начальство организации;
- 3) эксперты организации.

Примерные вопросы к зачёту

1. Психологическое и профессиональное здоровье персонала организации: сущность, структура, обеспечение.
2. Подходы к исследованию феноменов психологического и профессионального здоровья персонала.
3. Основные направления обеспечения психологического и профессионального здоровья персонала организации.
4. Лидерство в организации: сущность, черты профессионального и психологического здоровья.
5. Основные типы лидерства в организации.
6. Структурная модель организационного лидерства.
7. Различия между организационным лидерством и руководством организацией.
8. Основные направления исследования организационного лидерства с позиции качественного подхода.
9. Набор качеств, необходимых лидеру.
10. Харизма как форма влияния организационного лидера: сущность, содержание.
11. Типы харизматических организационных лидеров.
12. Стадии формирования харизматического лидера.
13. Трансформационное лидерство: сущность, содержание.
14. Направления исследования организационного лидерства с позиции поведенческого подхода.
15. Типология стилей лидерства К. Левина: особенности, содержание.
16. Формальная и содержательная стороны стилей лидерства Г.М. Андреевой.
17. Особенность организационного лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
18. Направления исследования организационного лидерства с позиции ситуационного подхода.
19. Стили лидерства в зависимости от степени зрелости группы модели П. Херси и К. Бланшарда: сущность, содержание.
20. Стили лидерства в зависимости от степени свободы, которую руководители предоставляют своим подчиненным: континуум лидерского поведения А. Танненбаума и В. Шмидта.
21. Модель атрибутивного лидерства: интерпретация поведения подчинённых в организационном окружении.
22. Модель принятия решения руководителем Врума-Йеттона-Яго: сущность, содержание.
23. Особенность организационного лидерства с позиции поведенческого подхода: сущность, содержание.
24. Нейтрализаторы лидерства: сущность, основные характеристики.
25. Организационное лидерство как ценностно-ориентированная сфера: сущность, основание.

26. Структурные компоненты психологического и профессионального здоровья персонала.
27. Сущность понятия «управленческая команда».
28. Содержательные характеристики управленческой команды.
29. Достоинства и факторы риска управленческих команд.
30. Команда в структуре выполнения управленческой деятельности: особенности.
31. Основные принципы работы управленческой команды.
32. Типичный характер процесса развития деятельности управленческих команд: сущность, содержание.
33. Организационно-управленческие факторы формирования управленческой команды: сущность, содержание.
34. Социально-психологические факторы построения управленческой команды: сущность, содержание.
35. Показатели психологически здоровой командной работы.
36. Мониторинг психологического и профессионального здоровья команды: понятие, формы мониторинга.
37. Профилактический мониторинг психологического и профессионального здоровья команды: программа, оценочные показатели.
38. Мониторинг психологического и профессионального здоровья лидера команды: программа, оценочные показатели.
39. Мониторинг психологического и профессионального здоровья каждого члена команды: программа, оценочные показатели.
40. Мониторинг психологического и профессионального здоровья команды в целом: программа, оценочные показатели.

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

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование знаний - это стандартизированный метод оценки уровня усвоения информации, который предполагает выполнение испытуемыми специально разработанной системы заданий (теста). Его главная задача - выявить, насколько хорошо человек разобрался в теме, и определить пробелы в его знаниях.

Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам. Минимальное количество баллов, которые студент должен набрать в течение семестра за текущий контроль, равняется 40 баллам. Максимальная сумма баллов, которые студент может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

При проведении зачета учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

Шкала оценивания зачёта

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Зачтено
61-80	Зачтено
41-60	Зачтено
0-40	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1980. 416 с.
2. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М: Институт психологии РАН, 2011.
3. Никифоров Г. С., Водопьянова Н. Е., Шингаев С. М. Психология профессионального здоровья руководителя. Теория, методология, практика. СПбГУ, 2020, 156 с.
4. Парыгин Б. Д. Руководство и лидерство. Л., 1973. 144 с.
5. Путивцев П.В. Психология организационного лидерства и управленческой команды. – М.: ИИУ МГОУ, 2019. 156 с.
6. Фадеева В.Н. Лидерство и управление командой: учебное пособие. Томский политехнический университет. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. 188 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

- 2 Багрецов С.А., Оганян К.М., Львов В.М., Наумов В.В. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / Под ред. С.А. Багрецова – СПб.: Издательство «Лань», Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 1999.
- 3 Волков И.П. Стиль руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия // Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973.
- 4 Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М: Институт психологии РАН, 2011.
- 5 Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. СПб.: Речь, 2004. - 304 с.
- 6 Коваленко А.В. Создание эффективной команды. Учебное пособие. Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2009. – 81 с.
- 7 Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М., 1985.
- 8 Паркер Г., Кролл Р. Формирование команды. СПб. Питер. 2003. – 160с.
- 9 Селюк А.В., Денисова С.С. Управление проектной командой: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2013. – 216 с.
- 10 Управленческая команда: статус, закономерности развития [http: // www.bitobe.ru](http://www.bitobe.ru) (обращение 07.05.2018).
- 11 Шейн Э. Организационная культура и лидерство. М.: Дело, 2000. - 296 с.
- 12 Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. — М.: ТЕИС, 2002.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
9. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных
fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов
высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.