Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.08.2026 10:49:46
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник
учебно-методического управления
Т.К. Платонова
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Командообразование в организации

Направление подготовки
01.03.05 Статистика

Направленность (профиль) программы бакалавриата
01.03.05.01 Анализ больших данных

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Экономика региона, отраслей и предприятий**

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**7 (4.1)**		Итого	
Недель	16 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Миронова О.А.

Зав. кафедрой: к.э.н., доцент В.Ю. Боев

Методический совет: к.э.н., доцент О.В. Андреева

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	приобретение навыков командообразования на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

методики командообразования, общие формы и методы организации деятельности команды, коммуникации и кооперации, основные теории лидерства и стили руководства (соотнесено с индикатором УК-3.1);
способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей в команде, способы самосовершенствования в процессе командной работы (соотнесено с индикатором УК-6.1)

Уметь:

формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывать командную стратегию, анализировать и оценивать собственные силы и возможности в команде (соотнесено с индикатором УК-3.2);
выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования, расставлять приоритеты, осваивать и использовать современные коммуникативные технологии и инструменты для осуществления командной работы (соотнесено с индикатором УК-6.2)

Владеть:

навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели (соотнесено с индикатором УК-3.3) ;
навыками использования инструментов познавательной деятельности и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в командной работе (соотнесено с индикатором УК-6.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Экономические аспекты командообразования

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Понятие командообразования и необходимость командной работы в современных условиях. Специфика командной работы в условиях неопределенности внешней среды. Модели SPOD, VUCA и BANI-мир, их специфические особенности. Цикл Шухарта-Деминга и проблемы его применения в условиях VUCA и BANI-мира. Концепция и VUCA-Prime. Формирование гибких навыков как ответ на вызовы VUCA и BANI- мира. Применение гибких навыков в командной работе.	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3
1.2	Роль командообразования в хозяйственной деятельности организации. Командообразование как фактор повышения экономической эффективности работы организации. Экономическая эффективность работы организации и ее показатели. Повышение групповой эффективности сотрудников организации Эффективность рабочих групп. Группа и команда: общие черты и существенные отличия. Критерии эффективности командной работы. Модели эффективности командной работы. Методы оценки экономической и социальной эффективности работы команды.	Лекционные занятия	7	4	УК-6 УК-3
1.3	Командообразование как фактор повышения экономической эффективности работы организации. Понятие команды, ее отличия от группы. Командные роли,подбор участников команды с точки зрения соответствия командной роли. Принципы эффективной команды	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3

Раздел 2. Социально-психологические аспекты командного взаимодействия

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Поколенческий подход в командообразовании.Понятие поколения. Теоретические основы исследования поколений. Поколения Беби-Бумеров, Икс, Игрек, Зумеры, Альфа, их отношение к карьере, условиям труда, командной работе. Применение поколенческого	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3

	подхода в командной работе с учетом специфики ценностных ориентиров экономически активных поколений, особенности мотивации				
2.2	Основы персонологии. Понятие личности. Структура личности. Направленность личности. Потребностно-мотивационная сфера личности. Эмоционально-волевая сфера личности. Темперамент и характер. Команда и личность. Развитие и саморазвитие личности в команде. Понятие о самоорганизации и самоменеджменте.	Лекционные занятия	7	4	УК-6 УК-3
2.3	Лидерство в команде. Лидерство и руководство. Управленческое и организационное лидерство. Личность организационного лидера. Типы руководителей. Формальное и неформальное лидерство. Деструктивное лидерство. Лидер в команде. Стили командного лидерства.	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3
2.4	Поколенческий подход в командообразовании.Понятие поколения. Теоретические основы исследования поколений. Ценностные особенности представителей различных поколений. Экономически активные поколения. Специфика работы в команде представителей различных поколений. Мотивация и контроль для представителей различных поколений в команде.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3
2.5	Лидерство в команде. Лидерство и руководство. Основы власти руководителя.Типы руководителей.Формальные и неформальные лидеры, их взаимодействие.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3

Раздел 3. Команда как единица управления в бизнесе

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Подбор членов команды. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Высокопроизводительные команды. Модель «Пять пороков команд».	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3
3.2	Подбор членов команды. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Высокопроизводительные команды. Модель «Пять пороков команд».	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3
3.3	Коммуникации в команде. Общение, его виды и формы. Общение и коммуникация. Невербальная коммуникация. Коммуникация в малых группах. Гендерные особенности командной коммуникации	Лекционные занятия	7	4	УК-6 УК-3
3.4	Принципы компетентности и предпочтений.Психологическая совместимость и сплоченность команды.Механизмы обеспечения психологической совместимости в команде.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3

Раздел 4. Формирование навыков командной работы

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
4.1	Целеполагание и ответственность в командной работе. Гармонизация целей в команде. Иерархия целей. Командные задачи .Ошибки в постановке и согласовании целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3
4.2	Формирование командного духа. Понятие командного духа. Чувство сплоченности и неформальные отношения. Доверие.Мотивация на совместную деятельность	Лекционные занятия	7	2	УК-6 УК-3
4.3	Конструктивное взаимодействие и самоуправление в команде. Командный дух. Культура командной ответственности.Ситуационное лидерство.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3
4.4	Целеполагание и его роль в командной работе. Диаграмма Исикавы.Иерархия целей. Командные задачи.Ошибки в постановке и согласовании целей. Бизнес-цели.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3

Раздел 5. Технологии командной работы

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
5.1	Образовательные технологии и инструменты командообразования. Интерактивные технологии в образовании. Обратная связь и ее технологии. Возможные барьеры обратной связи. Конфликты в команде и способы их разрешения.	Лекционные занятия	7	4	УК-6 УК-3
5.2	Коучинг и наставничество в командной работе. Понятие коучинга и сущность коучингового подхода. Отличие коуча от психолога, бизнес-	Лекционные занятия	7	4	УК-6 УК-3

	тренера и наставника. Области применения коучинга. Коучинговая беседа, методики ее проведения. Коучинг и развитие эмоционального интеллекта. Методы GROW и WHEEL (колесо баланса) в коучинге.Метод START - STOP – CONTINUE. Активное слушание.Наставничество. Важнейшие инструменты наставничества. Организация наставничества в команде. Специфические особенности наставничества.				
5.3	Методы командной работы: метод «мозговой атаки», метод «635», метод свободных ассоциаций, метод Дельфи. Деловые игры и рефлексия в игровых занятиях.	Практические занятия	7	2	УК-6 УК-3
5.4	Подготовка рефератов по дисциплине с использованием LibreOffice. Темы рефератов представлены в Приложении 1	Самостоятельная работа	7	60	УК-6 УК-3
5.5	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	7	0	УК-6 УК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Маркетинг персонала: практикум	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Масалова, Ю. А.	Маркетинг персонала: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017	ЭБС «IPR SMART»
3		Лидерство и менеджмент: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2015	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4	Чегринцова, С. В.	Лидерство и командообразование в организации: учебное пособие	Тверь: Тверской государственный университет, 2020	ЭБС «IPR SMART»
5	Богданова Р. М., Боев В. Ю., Ермоленко О. Д., Козловский В. А., Миронова О. А., Боев В. Ю.	Командообразование в организации: учебное пособие	Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "Консультант +"
ИСС "Гарант" http://www.internet.garant.ru/
Система профессионального анализа рынков и компаний Спарк-Интерфакс - http://www.spark-interfax.ru/
ЦЕНТР РАСКРЫТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИИ - http://www.e-disclosure.ru/

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
З методики командообразования, общие формы и методы организации деятельности команды, коммуникации и кооперации, основные теории лидерства и стили руководства	Дает ответы на вопросы теста, коллоквиума, выполняет реферат, отвечает на вопросы к зачету	Демонстрирует знания методик командообразования, форм и методов командной работы, дает характеристику различным стилям руководства, определяет наиболее эффективные для командной работы теории лидерства и стили руководства.	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов (раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)
У формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывать командную стратегию, анализировать и оценивать собственные силы и возможности в команде	Выполняет практическое задание, активно участвует в деловой игре, участвует в распределении ролей и формулировке задач членов команды в процессе тренинговой работы, выполняет практико-ориентированное задание к зачету	Демонстрирует способность постановки общей цели и ее конкретизации в виде задач для членов команды, определяет и реализует свою роль в достижении цели	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов (раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)
В навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели	Выполняет практическое задание, активно участвует в деловой игре, устанавливает внутригрупповые коммуникации в режиме онлайн во время тренинга, выполняет практико-ориентированное задание к зачету	Демонстрирует способность анализировать ситуацию, организовывать работу команды для достижения поставленной цели, принимать решения с учетом взаимодействия с другими участниками команды	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов (раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			
З способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей в команде, способы самосовершенствования в процессе командной работы	Дает ответы на вопросы теста, коллоквиума, выполняет реферат, отвечает на вопросы к зачету	Демонстрирует знания методов планирования собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности в профессиональной сфере	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов (раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)
У выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования, расставлять приоритеты,	Выполняет практическое задание, активно участвует в деловой игре, осуществляет индивидуальную и групповую работу в тренинге, выполняет практико-	Демонстрирует способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, необходимых для успешного построения траектории саморазвития в	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов

осваивать и использовать современные коммуникативные технологии и инструменты для осуществления командной работы	ориентированное задание к зачету	индивидуальной и командной работе во время тренинга, разрабатывает стратегии личностного развития в команде	(раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)
В навыками использования инструментов познавательной деятельности и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в командной работе	Выполняет практическое задание, активно участвует в деловой игре и тренинге, выполняет практико-ориентированное задание к зачету, используя предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, в том числе используя цифровые инструменты и технологии	Демонстрирует индивидуально-личностные и профессионально-значимые качества, необходимые для выполнения профессиональной деятельности, способность определять конкретные пути самосовершенствования, овладевает цифровыми инструментами и использует их в индивидуальной и командной работе.	Вопросы к зачету (1-50), практико-ориентированное задание к зачету, тесты (1-31), вопросы для коллоквиумов (раздел 1-5), деловая игра, практическое задание, тренинг, темы рефератов (1-21)

1.2 Шкалы оценивания:
Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:
- 50 -100 баллов (зачтено);
- 0-49 баллов (не зачтено).

2. 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

Вопросы к зачету

Зачетное задание включает вопрос из представленного списка и практико-ориентированное задание к зачету

1. Экономика труда и ее роль в обеспечении эффективной работы предприятия
2. Экономика труда как функциональная экономическая наука
3. Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях
4. Нормирование труда
5. Проблемы роста производительности и эффективности труда
6. Командообразование как социально-экономическое явление
7. Экономическая эффективность работы организации и ее показатели
8. Командообразование как фактор повышения экономической эффективности 3. Оценка результативности работы команды
9. Расчет экономической и социальной эффективности работы команды.
10. Личность и организация
11. Структура психологии личности и основные понятия. Теории личности
12. Структура личности
13. Потребностно-мотивационная сфера личности
14. Эмоционально-волевая сфера личности
15. Развитие личности человека
16. Поколенческий подход в командообразовании
17. Теория поколений Н. Хоува и У. Штрауса и ее российская адаптация
18. Ценностные особенности поколения Беби-бумеров
19. Специфика ценностных ориентиров поколений X и Y
20. Поколения Z и Альфа: формирующиеся предпочтения.
21. Лидер и его роль в организации
22. Лидерство и руководство. Управленческое и организационное лидерство
23. Личность организационного лидера. Типы руководителей
24. Формальное и неформальное лидерство
25. Деструктивное руководство
26. Лидерство в команде

27. Теоретические основы командообразования.
28. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом
29. Группа, подразделение и команда
30. Распределение ролей в команде. Целевая роль члена команды
31. Команда и группа: сходство и отличия.
32. Подбор членов команды
33. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды
34. Эффекты давления среды на членов команды
35. Психологическая совместимость и сплоченность команды
36 Целеполагание и ответственность в команде
37. Гармонизация целей в команде.
38. Принятие ответственности за результат команды.
39. Ситуационное лидерство.
40. Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения
41. Формирование командного духа
42. Образовательные технологии и инструменты командообразования
43. Организация эффективного обучения
44. Технологии обратной связи
45. Конфликты и стрессы в команде.
46. Коучинг и его методология.
47. Развивающая беседа и активное слушание в коучинге.
48. Наставничество, его специфические особенности.
49. Организация наставничества в команде.
50. VUCA и BANI-мир и необходимость формирования гибких навыков.

Практико-ориентированное задание к зачету

Студенту необходимо самостоятельно разработать сценарий тренинга, деловой игры или игрового упражнения, направленного на формирование команды и командное взаимодействие, во время которого должны быть достигнуты следующие задачи:
- формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;
- развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;
- осознание себя командой.

При наличии в группе необходимого для тренинга (деловой игры или игрового упражнения) числа участников и непродолжительном времени, необходимом для его проведения (5-10 минут) студент может провести его во время зачета. Допускается предоставление сценариев онлайн-тренингов с применением цифровых инструментов.

Критерии оценивания:
- 50 -100 баллов (зачтено) - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 0-49 баллов (не зачтено) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

1. Что такое лидерство?
1) Управление;
2) Тип управленческого взаимодействия;
3) Метод управления;
4) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?
1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
2) Чтобы люди правильно поступали;
3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Человека этого темперамента можно охарактеризовать как быстрого, порывистого, способного отдаваться делу со страстностью, преодолевать значительные трудности, но, в то же время, неуравновешенного, склонного к бурным эмоциональным вспышкам и резким сменам настроения. Это…
1) Сангвиник;
2) Меланхолик;
3) Холерик;
4) Флегматик.

4. Человека этого темперамента можно охарактеризовать как легкоранимого, склонного глубоко переживать даже незначительные трудности и неудачи, но внешне вяло реагирующего на окружающее. Это…
1) Флегматик;
2) Меланхолик;
3) Холерик;
4) Сангвиник.

5. Лидер:
1) Даёт импульс движению;
2) Поддерживает движение;
3) Препятствует движению;
4) Не влияет на движение.

6. Субъект сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых черт, свойств и качеств, которые он реализует в общественной жизни – это…
1) Индивид;
2) Личность;
3) Человек;
4) Индивидуальность.

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?
1) Авторитарный;
2) Демократический;
3) Либеральный;
4) Смешанный.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
1) Будем все решать вместе!
2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
4) Будем делать то, что прикажет начальство!

9. Синоним «авторитарному» стилю –
1) Директивный;
2) Коллегиальный;
3) Формальный;
4) Анархический.

10. Либеральный стиль руководства:
1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
3) Негативно воспринимается опытными работниками;
4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

11. Что не характерно для авторитарного стиля?
1) Эффективность и своевременность;
2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
3) Большая вероятность принятия верного решения;
4) Способствует профессиональному росту всех работников.

12. Одно из преимуществ демократического стиля –

1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?
1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?
1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
2) Да, межклассовая;
3) Да, заданная системой ответственности;
4) Нет.

15. На каком рисунке изображен демократический стиль руководства?

1)


2)


+3)


4)


16. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?
1) Это право главного управленца, ведь он главнее.
2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

17. Что является главным мотиватором идей лидера?
1) Цели руководства;
2) Забота о подчиненных;
3) Собственные желания и потребности;
4) Успешное завершение дела.

18. Что такое власть с точки зрения лидера?
1) Средство достижения цели.
2) Допуск к безграничным ресурсам.
3) Работа на благо общества.
4) Возможность модернизации и развития предприятия.

19. Эффективность лидерства зависит от:
1) Знаний и опыта;
2) Объема и типа власти;
3) Личностных характеристик;
4) Стечения обстоятельств.

20. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:
1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

21. Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).
Ситуация: ***Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.***
1) Позитивное;
2) Негативное;
3) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
4) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

22. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?
1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
2) Честность и интеллект;
3) Все вышеперечисленное;
4) Нет однозначного ответа.

23. Чем не определяется стиль руководства?
1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
2) Требованиями со стороны правительства;
3) Уровнем развития коллектива;
4) Личностью лидера.

24. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:
1) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
2) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
3) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
4) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

25. Для представителей какого поколения характерно предпочтение командных видов спорта?
1) Беби-бумеры.
2) Иксы.
3) Игреки
4) Зуммеры

26. Представителей какого поколения принято называть «цифровыми аборигенами»?
1) Беби-бумеры;
2) Иксы;
3) Игреки;
4) Зуммеры.

27. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?
1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
4) Верны все варианты.

28. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?
1) Автократ;
2) Демократ;
3) Либерал;
4) Неформал.

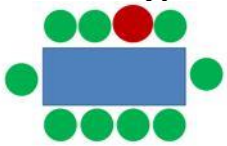
29. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?
1) В сфере научных исследований;
2) В промышленности;

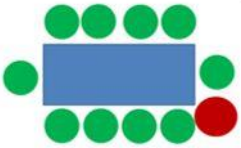
3) В военной сфере;
4) В сфере машиностроения.

30. Человека, ощущающего себя лидером, можно сравнить с универсальным автомобилем, который может двигаться очень долго, поворачивать в нужный момент без топлива. С каким видом транспорта можно провести аналогию от исполнителя?

1) ; 2) ; +3) ; 4) .

31. На каком месте бы расположился руководитель с авторитарным стилем во время совещания?

+1) ; 2) ;

3) ; 4) .

3. Критерии оценивания:
Максимум 5 баллов.

- 5 баллов выставляется, если студент ответил правильно на 84-100% теста;
- 4 баллов, если студент ответил правильно на 67-83 % теста;
- 3 балла, если студент ответил правильно на 50-66% теста;
- 1-2 балла, если студент ответил правильно на 1-49% теста;
- 0 баллов – студент не ответил ни на один вопрос теста или не приступал к тестированию.

Вопросы для коллоквиумов

Раздел 1

1. Раскройте сущность элементов трудовой деятельности.
2. Что понимают под экономической эффективностью деятельности предприятия? Почему командную работу считают важным фактором повышения экономической эффективности компании? В чем отличие команды от группы?
3. Что такое «производственная функция»? Раскройте сущность понятия «трудовая функция» и назовите виды. Дайте понятие функции управления.
4. Перечислите основные показатели результативности деятельности предприятия. Назовите и охарактеризуйте систему факторов качества труда.
5. Дайте характеристику показателям результативности труда для руководителей функционального подразделения предприятия. Какие показатели результативности труда могут применяться для специалистов предприятия?
6. Каким компаниям необходимо осуществлять процессы командообразования и проводить тренинги по тимбилдингу?
7. Почему для эффективного командообразования необходима организационная культура в компании?
8. Назовите основные функции командообразования и возможности, которые оно открывает перед организацией
9. Какие виды и задания тимбилдинга наиболее применимы в российской практике? Объясните почему.
10. Зависит ли от размеров бизнеса возможность применения тимбилдинга? Ответ поясните и приведите примеры.
11. Охарактеризуйте последовательно этапы алгоритма повышения групповой эффективности сотрудников организации.
12. При осуществлении каких бизнес-процессов в организации применение командных методов работы, на Ваш взгляд, наиболее эффективно?

13. Что представляет собой оптимизация бизнес-процессов компании? Каковы задачи командной работы на каждом из ее этапов?

Раздел 2

1. Охарактеризуйте понятия «человек», «личность», «субъект», «индивид», индивидуальность»?
2. Как соотносятся биологическое и социальное в личности человека?
3. Что представляют собой социальный статус и социальная роль в ролевой теории личности? Проанализируйте структуру социальной роли личности.
4. Чем темперамент отличается от характера? Приведите примеры представителей каждого из темпераментов среди литературных персонажей или исторических личностей.
5. Составьте таблицу «Сильные и слабые стороны представителей различных темпераментов» с точки зрения их работы в трудовом коллективе.
6. Какие потребности и мотивы может реализовать человек в процессе своей трудовой деятельности, работая в команде?
7. Охарактеризуйте различные эмоциональные состояния человека. Какие функции они выполняют? Какое влияние эти эмоциональные состояния оказывают на трудовую деятельность человека, его взаимодействие с другими работниками организации?
8. Назовите основные условия и направления воспитания воли.
9. Что представляет собой зрелая личность? Каковы основные критерии зрелости личности по Г. Олпорту?
10. Что представляют собой противоречия как движущие силы развития личности?
11. Охарактеризуйте различные подходы к определению поколения.
12. В чем заключается основное содержание теории поколений Хоува-Штрауса? Какова специфика ее российской интерпретации?
13. Что такое ценность? Как и когда формируются ценности, согласно теории поколений?
14. Какой отпечаток накладывают ценности на поведение человека в обществе? На его экономическую деятельность?
15. Какое из ныне экономически активных поколений в России является наиболее многочисленным? Соответствует ли эта ситуация зарубежным тенденциям?
16. Какие события послужили основой для форсирования ценностей представителей российских поколений Беби-бумеров, Иксов, Игреков? Охарактеризуйте типичного представителя каждого из этих поколений?
17. Какова система ценностей современного молодого человека – представителя поколения Z (Зуммеров)?
18. Как должна строиться корпоративная политика организации по отношению к представителям поколений Беби-бумеров, Иксов, Игреков, Зуммеров?
19. В чем заключаются сходства и принципиальные различия представителей разных поколений в отношении к работе и в отношениях между людьми?
20. В чем заключаются принципиальные отличия поколений Z и Альфа от всех предшествующих поколений?

Раздел 3.

1. Дайте определения основным моделям управления персоналом.
2. Назовите, сущностные характеристики концепции интрапренерства.
3. Дайте определение понятия «команда».
4. Перечислите основные принципы формирования команды.
5. За счет чего достигается «эффект команды»?
6. Перечислите «плюсы» и «минусы» системы управления в команде.
7. Назовите наиболее обобщенные и крупные сферы деятельности, где условия работы команд имеют определенные различия.
8. Назовите особенности организации производственных и интеллектуальных команд.
9. Дайте определение понятия «форма управления в команде».
10. Перечислите факторы, влияющие на определение ролей в команде.
11. Какие можно выделить основные роли при решении сложных интеллектуальных проблем?
12. Назовите принципы метода «Шесть шляп мышления» Эдварда де Боно.
13. Какие методы используются на стадии подготовки к переговорам?
14. Назовите основные игровые роли, исполняемые членами переговорной команды.

Раздел 4.

1. Что такое целеполагание? Как соотносятся цель и миссия организации?
2. Какие цели преследуют собственники компании, топ-менеджеры и сотрудники? Как можно достичь согласования этих целей?
3. Какие ошибки в постановке и согласовании целей Вы можете назвать? Как избежать этих ошибок или исправить их?

4. Каковы права и обязанности участника команды?
5. Что представляет собой система командной подотчетности?
6. Охарактеризуйте стили лидерства и степени развития подчиненного согласно теории Херси-Бланшара.
7. Что представляет собой конструктивное и деструктивное взаимодействие?
8. Как могут распределяться роли и ответственность в самоуправляемой команде?
9. Какие проблемы могут возникнуть у лидера самоуправляемой команды?
10. Каковы функции наставника в самоуправляемой команде?
11. Что такое «командный дух» и для чего необходимо его формирование?
12. Разработайте Кодекс команды для Вашей студенческой группы.
13. Что такое групповая сплоченность? Какие факторы на нее влияют?
14. Перечислите и охарактеризуйте функции неформального управления командой.
15. Для чего в команде необходимо доверие? Какими методами можно его создать? Какие отношения в команде можно охарактеризовать как псевдодоверие?
16. Охарактеризуйте основные теории мотивации.
17. Какие мотивы могут стимулировать сотрудников к участию в командной работе?
18. Что такое «команда мечты»? Каковы ее преимущества?
19. Какую роль в командной работе играет обучение?
20. Какими способами менеджер может повысить свой авторитет и статус?

Раздел 5.

1. Для чего необходимо обучение сотрудников современных компаний? Какие преимущества дает организации обучение сотрудников?
2. Охарактеризуйте основные принципы обучения сотрудников.
3. В чем преимущества и недостатки внутреннего и внешнего обучения?
4. Какие принципы следует использовать при обучении новых сотрудников компании?
5. Что представляет собой система дистанционного обучения? Каковы ее преимущества и недостатки?
6. Охарактеризуйте основные методы обучения в команде? В каких ситуациях могут быть эффективным каждый из них?
7. Разработайте сценарий деловой игры, направленной на формирование навыков командной работы. Какие еще методы командной работы Вы используете в этой игре?
8. Что такое коллегиальные решения? Для чего необходимо делегирование полномочий?
9. Что представляет собой обратная связь по итогам деловой игры? Для чего она необходима?
10. Охарактеризуйте основные виды обратной связи по итогам игрового обучения.

Критерии оценивания:
Студенту необходимо принять участие в трех коллоквиумах.
Максимально студент может набрать 15 баллов, по 5 баллов за выступление на каждом коллоквиуме.
- **3-5 баллов** выставляется студенту, если изложение знаний полное в соответствии с требованиями программы. Допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентом после указания на них преподавателем. При изложении студент должен выделять существенные признаки изученного, выявить причинно-следственные связи, сформулировать выводы и обобщения, в которых могут быть отдельные несущественные ошибки;
- **0-2 балла** выставляется студенту, если изложение учебного материала неполное бессистемное. При этом студент допускает существенные ошибки, неисправляемые даже с помощью преподавателя, а также за полное незнание и непонимание материала.

Деловая игра

Игра состоит из трех игровых упражнений
Игровое упражнение «Дом»
Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения. Время: 15 минут.
Ход упражнения: Участники делятся на 2 команды, а ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за вами! Но не забывайте, что вы все вместе должны стать полноценным и функциональным домом. Можно общаться между собой». Психологический смысл упражнения в том, что участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению коллектива. Обсуждение можно провести со следующими вопросами: «Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль?».

Важный вывод - каждая часть «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным, как и организация.

Игровое упражнение «Поиск сходства»
Цель: сплочение группы через нахождение сходств у ее участников. Время: 20 минут.
Ход упражнения: Каждая команда должна написать на листе черты сходства (первая команда) и черты различия (вторая команда) в своей группе. Выигрывает та команда, которая больше напишет сходств или различий за определенное время. Учитывается количество названных сходств и их качество. Психологический смысл упражнения в том, что оно отлично работает на сплочение группы, так как участники начинают более внимательно присматриваться друг к другу и обнаруживают, что сходств между ними гораздо больше, чем они думали раньше. Игры к мероприятиям по каскадированию и обозначению новых целей или изменений Основная задача определить, как каждый может помочь их внедрить и в чем роль и особенность каждого сотрудника.

Игровое упражнение «Круг-треугольник-квадрат-спираль» (можно проводить в онлайн формате)
Упражнение помогает участникам задуматься о мерах по улучшению деятельности своей команды. Время: 20-30 минут.
Ход упражнения: Ведущий рисует на доске или флипчарте круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника он просит выбрать фигуру, которая ему больше всего нравится. После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали. Эти мини-группы получают задания в соответствии с выбранными фигурами.
Круг. Люди, любимой фигурой которых является круг, как правило, хорошо умеют взаимодействовать с окружающими и строить отношения. Поэтому группа людей, выбравших круг, придумывает, что можно сделать для того, чтобы эмоциональная атмосфера всегда была позитивной, а команда сплоченной.
Квадрат. Люди, выбравшие квадрат, как правило, любят и умеют поддерживать порядок и структуру, для них важным является выполнение правил. Поэтому группа «квадратов» придумывает нормы и правила, по которым должна существовать хорошая команда, что должно присутствовать для того, чтобы в команде всегда были порядок и структура.
Треугольник. Любители треугольников обычно хорошие, знающие свои цели и умеющие их достигать. Поэтому мини-группа из участников, выбравших треугольник, придумывает меры, которые помогут команде быстрее и эффективнее достигать стоящих перед ней целей и задачей.
Спираль. Участники, выбравшие спираль, как правило, творческие натуры, иногда увлеченные оторванными от реальности идеями, но всегда готовые придумать новый проект и очень быстро реагирующие на что-то новое. Поэтому группа, состоящая из этих людей, придумывает, как команде стать максимально творческой и быстро реагировать на изменения во внешнем мире.
Мини-группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой группы выступает и рассказывает всем идеи своей группы. Это упражнение может использоваться после любого активного упражнения на командообразование или на совещании по внедрению изменений. В таком случае лучше попросить участников каждой мини-группы сформулировать факторы эффективности деятельности команды согласно своим геометрическим фигурам: Квадрат – что помогает поддерживать порядок и структуру. Треугольник – что помогает достигать результатов. Круг – что помогает команде поддерживать хорошие человеческие отношения. Спираль – что помогает быть творческим и создавать новые идеи.

Игровое упражнение «Уменьшающаяся газета»
Упражнение тренирует навыки совместной деятельности команды. Также можно использовать его в конце совещания для эффективного позитивного его завершения. Время: 10 минут.
Необходимые материалы: по 1 газетному листу и листу флипчарта на каждую группу.
Ход упражнения: Участники делятся на мини-группы размером от 3 до 6 человек, и каждой команде выдается лист. Ведущий озвучивает следующую инструкцию: «Вам нужно всей командой встать на газетный лист и скандировать «Мы – одна команда»!». После того, как это будет сделано, ведущий складывает газету пополам и повторяет задание. После того, как и это будет сделано, ведущий еще раз складывает лист пополам и снова повторяет задание. Задача группы – разместиться на наименьшем возможном кусочке бумаги на время, достаточное для того, чтобы крикнуть всем вместе «Мы – одна команда!». Вывод: так мы действуем в режиме изменений (лист все время уменьшается, непонятно что делать), мало кто верит что что-то из этого получится. Так происходит и в бизнес-реальности, главное – верить в победу и действовать сообща.

Критерии оценивания:
- **15-20 баллов** выставляется студенту, если студент активно участвовал во всех трех игровых упражнениях, демонстрировал навыки командного взаимодействия, помогал другим участникам своей команды при необходимости, демонстрировал навыки самоорганизации и лидерские качества, его действия внесли весомый вклад в результат работы команды;

- 10-14 баллов выставляется студенту, если студент активно участвовал в двух игровых упражнениях, демонстрировал отдельные навыки командного взаимодействия и самоорганизации, но не брал на себя лидерские обязанности, его действия внесли вклад в работу команды, но не имели решающего значения;
-1-9 баллов выставляется студенту, если он принял участие только в одном игровом упражнении, слабо продемонстрировал навыки командного взаимодействия и самоорганизации, его действия во время игрового упражнения не вносили вклад в работу команды;
0 баллов – студент не стремился вписаться в командную работу и не принял участие ни в одном из игровых упражнений.

Практическое задание

Представьте себе, что в Вашей команде собраны люди, представляющие разные поколения: Беби-бумеры, Иксы, Игреки, Зуммеры. Вам необходимо сплотить этот коллектив для достижения некой амбициозной цели. Сформулируйте данную цель и миссию так, чтобы они были приняты представителями всех этих поколений.
Охарактеризуйте ценностные особенности каждого из данных поколений, специфику их отношения к труду, работе в команде. Составьте таблицу «Методы мотивации и контроля» и заполните ее для представителей каждого поколения. На основе проведенного анализа разработайте и представьте с помощью презентации мероприятия по сплочению данного коллектива и формированию у его участников командного духа для достижения поставленной цели.

Критерии оценивания:
Максимальное число баллов – 20. Практическое задание оценивается по 7 критериям

Критерий 1. Постановка цели команды (максимум 3 балла):	
Цель не сформулирована	0
Цель сформулирована нечетко	1
Цель сформулирована, но не обоснована	2
Цель четко сформулирована и убедительно обоснована	3
Критерий 2. Планирование путей достижения цели команды (максимум 3 балла):	
План отсутствует	0
Представленный план не ведет к достижению цели	1
Представлен краткий план достижения цели	2
Представлен развернутый план достижения цели	3
Критерий 3. Глубина раскрытия темы практического задания (максимум 3 балла)	
Тема не раскрыта	0
Тема раскрыта фрагментарно (не все аспекты темы раскрыты)	1
Тема раскрыта поверхностно (все аспекты темы упомянуты, но раскрыты неглубоко)	2
Тема раскрыта полностью и исчерпывающе	3
Критерий 4. Разнообразие источников информации, целесообразность их использования (максимум 3 балла):	
Использована не соответствующая теме и цели информация	0
Большая часть представленной информации не относится к теме практического задания	1
Работа содержит незначительный объем подходящей информации из ограниченного числа однотипных источников	2
Работа содержит достаточно полную информацию из разнообразных источников	3
Критерий 5. Анализ хода работы, выводы и перспективы (максимум 3 балла):	
Не предприняты попытки проанализировать ход и результат работы	0
Анализ заменен кратким описанием хода и порядка работы	1
Представлен развернутый обзор работы по достижению заявленной цели	2
Представлен анализ ситуаций, складывавшихся в ходе работы, сделаны необходимые выводы, намечены перспективы работы	3
Критерий 6. Степень самостоятельности автора, творческий подход к работе (максимум 3 балла):	
Работа шаблонная, показывающая формальное отношение автора	0
Автор проявил незначительный интерес к теме, но не продемонстрировал самостоятельности в работе, не использовал возможности творческого подхода	1

Работа самостоятельная, демонстрирующая серьезную заинтересованность автора, предпринята попытка представить личный взгляд на тему, применены элементы творчества	2
Работа отличается творческим подходом, собственным оригинальным отношением автора к выполнению практического задания	3
Критерий 7. Качество проведения презентации (максимум 2 балла):	
Презентация не проведена или выступление не соответствует требованиям проведения презентации	0
Выступление соответствуют требованиям проведения презентации, оно не вышло за рамки регламента, автор владеет культурой общения с аудиторией, но сама презентация не достаточно хорошо подготовлена	1
Выступление соответствуют требованиям проведения презентации, оно не вышло за рамки регламента, автор владеет культурой общения с аудиторией, презентация хорошо подготовлена, автору удалось заинтересовать аудиторию	2
ИТОГО	**20**

Тренинг

Тренинг «Остров»

Цели тренинга: отработка навыков командной работы в условиях неопределенности и непредсказуемости внешней среды.
Команды: «Оптимисты» и «Пессимисты». Команды формируются путем тестирования студентов.

Описание ситуации. Представьте себе, что ваша команда потерпела кораблекрушение и оказалась на острове. Вы думаете, что он необитаем. Вам предстоит провести на этом острове 4 дня и построить стратегию выживания. Покинуть остров раньше, чем пройдут 4 дня, нельзя. Каждый день вы будете получать новые вводные, определяющие действия вашей команды в этот день. По окончании 4 дней вы возвращаетесь в «цивилизацию» и рассказываете о своем «пребывании на острове», используя материал, собранный на доске вашей команды.

1 этап – деление на команды «Оптимисты» и «Пессимисты» с помощью онлайн – теста по ссылке: https://testometrika.com/personality-and-temper/an-optimist-or-a-pessimist/

2 этап: команды формируют таблицы из 4 колонок: соответственно, День 1, День 2, День 3, День 4. Каждый «день» команды получают новые вводные от ведущего и формируют описание своих действий, распределяют роли. В зависимости от принадлежности к команде, действия будут соответствовать оптимистическому или пессимистическому сценарию. Командам необходимо распределить обязанности игроков, продумать их участие в жизни команды в предлагаемых ситуациях, продемонстрировать взаимопомощь и взаимовыручку.

3 этап: Презентация командами своего рассказа о «пребывании на острове».

Критерии оценивания:
Максимальное количество баллов – **30 баллов**
21-30 баллов – максимальная активность в командной работе, помощь другим участникам, участие в представлении результатов командной работы.
11-20 баллов – средняя степень активности, участвовал в обсуждении отдельных вопросов или представлении результатов, но максимальной заинтересованности в работе команды не продемонстрировал
1-10 баллов – низкая активность, не внес весомый вклад в работу команды..
0 баллов – студент не участвовал в работе команды

Темы рефератов

1.Методы исследования социального взаимодействия в молодежных организациях: классификация и сравнение.
2.Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3.Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия в молодежных коллективах.
4.Нормативная модель командообразования.
5.Концепция командных ролей по Р.М.Белбину.
6.Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7.Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
8.Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.

9.Опасности командного взаимодействия.
10.Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
11.Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
12.Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
13.Структура и функции групповой сессии.
14.Аспекты анализа групповой сессии.
15.Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
16.Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
17.Основные признаки малой группы (подразделения).
18.Сходства и различия малой группы и команды.
19.Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
20.Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
21.Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.

Критерии оценивания:
Студенту необходимо подготовить 2 реферата.
Максимальное количество баллов – 5 за 1 реферат. Итого максимум 10 балов за 2 реферата
5 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
1-3 балла – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
0 баллов – студент не приступил к написанию реферата.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.
Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.
Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.
Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество вопросов в зачетном задании – 3 (один вопрос и одно практико-ориентированное задание к зачету). Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

– лекции;
– практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются важнейшие аспекты командообразования, ориентированные на решение проблемы повышения качества человеческого капитала в условиях постиндустриального общества; основные источники информации по проблемам организации командной работы, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области бизнес ориентирования и командной работы.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;
– изучить конспекты лекций;
– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе практических занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию рефератов, требования к оформлению

Реферат является самостоятельным кратким изложением первичного материала, который подвергается автором реферата глубокому изучению, систематизации и осмыслению. Реферат должен отражать основные идеи реферируемых работ и отношение к ним автора реферата.

Каждым студентом выполняется один реферат по выбранной им теме институционального анализа из списка, размещенного ниже. При этом список литературы, указанный в рабочей программе, является ориентировочным, необходимо найти еще две-три работы ведущих специалистов посвященных данной теме. Использование первоисточников работ ученых, работавших в области тематики реферата, авторов идей (монографии статьи) является обязательным. Прямое использование при написании реферата учебной литературы или обзорных статей о работах и вкладе авторов недопустимо.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми для написания курсовых работ.

Содержание работы должно включать:

1) введение, в котором ставиться цель и задачи написания реферата;
2) основную часть, в которой раскрывается цель, и решаются задачи работы (она должна иметь четкую структуру, быть логически последовательной, содержать ссылки на первоисточники информации и раскрывать основные содержательные элементы реферируемых материалов);
3) заключение, где подводятся основные итоги написания реферата (особое внимание здесь следует уделить собственной оценке реферируемого материала с отражением его актуальности, современного значения и возможностей применения его идей в современной экономике и своей практической деятельности);
4) список использованных источников (от одного до 3-4 первоисточников);
5) содержание с расстановкой страниц. Пункт 4 и 5 содержания реферата можно объединить на одной странице.

Общий объем реферата должен составлять не менее 8 и не более 10 страниц (включая титульный лист и лист с использованными источниками и содержанием).

В тексте реферата обязательно должны присутствовать ссылки на источники. Любая идея, положение или вывод реферируемого материала, иллюстрируемые или описываемые в реферате должны содержать соответствующую ссылку на первоисточник. При перенесении текста из первоисточника без авторской переработки (цитирование), необходимо по мимо ссылки использовать кавычки.

Заключение должно быть полностью самостоятельной частью работы, прямое перенесение текста других авторов здесь запрещено. Заключение должно содержать:

а) основные положения и выводы из обзора прочитанных материалов;
б) взгляды автора реферата на актуальность и значение реферируемого материала для современных экономических отношений.