

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Марсипович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГУ"
Дата подписания: 27.03.2023 10:16:30
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Командообразование

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
Организационная психология

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная/заочная

Уфа 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 Командообразование /сост.Н.А. Биктимирова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры экономической теории и социально-экономической политики

протокол № 9 (234) от " 29 " апреля 2022 г.

Заведующий
кафедрой экономической теории и
социально-экономической политики

_____З.Э. Сабирова

Согласовано
Руководитель ОПОП

@ Кудашев А.Р., 2022 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
3 Структура и содержание дисциплины	11
3.1 Структура дисциплины.....	11
3.2 Содержание разделов дисциплины	12
3.3 Курсовой проект (курсовая работа)	20
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	24
4.1 Основная литература	24
4.2 Дополнительная литература.....	25
4.3 Периодические издания.....	25
4.4 Интернет-ресурсы	26

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Командообразование» является формирование у обучающихся компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

Задачами изучения дисциплины являются:

– ознакомление со спецификой эффективного взаимодействия и работе и командной работе, основными понятиями дисциплины, владение методами анализа командных ролей, знание факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы;

– получение представления об этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления;

– освоение основных методов формирования команды и работы в коллективе;

- обладание навыками использования практических приемов работы с группой (командой, подразделением)

- выделение целенаправленной установки на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине (*learning outcomes*)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (learning outcomes), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-2	Способен применять методы индивидуальной мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей	ПК – 2.1 Выявляет резервы роста производительности труда; ПК – 2.2 Вносит предложения по мерам материального и морального стимулирования работников	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине (learning outcomes), характеризующие этапы формирования компетенций</p> <p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - знать специфику эффективного взаимодействия и группе и командной работе, основные понятия дисциплины, - методы анализа командных ролей, знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; иметь представление об этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы, понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей - оценивать сплоченность группы (команды) - применять убеждающую модель общения. - использовать групповые и командные коммуникации. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования практических приемов работы с группой (командой, подразделением) - командной работы - проведения групповых тренингов

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	9 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	14	14
Лекции (Л)	6	6
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа:	94	94
- подготовка к практическим занятиям;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к докладам	30	30
Вид итогового контроля	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№ темы	Наименование темы	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Понятие команды, типы команд	26	2	2	22
2	Взаимодействие команд	26	2	2	22
3	Проектирование и проведение групповой работы	28	2	2	24
4	Формирование эффективных команд	28	-	2	26
	Итого:	108	6	8	94

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие команды, типы команд

Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.

Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива

Тема 2. Взаимодействие команд.

Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других

команд. Индивидуальной фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

Тема 3. Проектирование и проведение групповой работы.

Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики шеринга. Виды предоставления обратной связи. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.

Тема 4. Формирование эффективных команд

Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).

3.2.1 Практические занятия (семинары)

Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ темы	Тема практического занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие команды, типы команд	2
2	2	Взаимодействие команд	2
3	3	Инструменты командообразования.	2
4	4	Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования	2
5		Итого:	8

3.3 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине не предусмотрена учебным планом .

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1 Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/479367>

2 Поташев, М. О. Правила команды: искусство думать вместе : практическое руководство / М. О. Поташев, П. М. Ершов. - Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 158 с. - ISBN 978-5-9614-3807-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841897>

3 Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081685>

4 Сухова, Е. В. Технологии тренинга : учебник / Е.В. Сухова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/980413. - ISBN 978-5-16-014408-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/98980413>

4.2 Дополнительная литература

1 Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры : учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва : Дашков и К, 2021. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232157>

2. Евтихов, О. В. Теория и практика тренинга : учебное пособие / О.В. Евтихов. — 3-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 174 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-109590-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1513627> (дата обращения: 26.10.2021). – Режим доступа: по подписке.

3 Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1217281> (дата обр

3. Примерная образовательная программа (ПООП) по направлению подготовки 37.03.01 Психология. // Федеральное учебно-методическое объединение в системе высшего образования по УГСН 37.00.00 «Психологические науки». – Москва, 2021.

4.3 Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980. – Выходит 6 раз в год. – URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

2. Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2006. – ежекв. – URL: <http://npsyj.ru>

3. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Учредитель Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю. П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 1977– . – ежекв. – URL: <http://msupsyj.ru/>

4. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия :В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2008 -, - 6 выпусков в год. - URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

5. Современная зарубежная психология / Учредитель ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; редакционная коллегия: Т. В. Ермолова (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2012. - ежекв. - URL: <http://psyjournals.ru/>

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Библиотека психологической литературы BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс]	Сайт	https://bookap.info
2	«Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс]	Сайт	http://flogiston.ru/library
3	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	http://www.psychology.ru/Library
4	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	http://psychology.net.ru/articles
5	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	http://psylib.myword.ru

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала, систематизированного в ходе проведения лекционных занятий, и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем психологии личности, выявления основных тенденций развития современной психологической науки и

рассмотрения перспективных путей их практического применения. Основные задачи: систематизировать и обобщить имеющийся теоретический материал в области основ психологии личности и описания теорий личности, развить универсальные и общепрофессиональные компетенции в части анализа и синтеза подходов к описанию особенностей и закономерностей развития личности на протяжении всей жизни человека, использованию этих психологических закономерностей при решении практических задач в сфере личностной диагностики, проведения научного исследования, решения организационных вопросов, психологического просвещения и консультирования и др.

Одним из основных форматов проведения практических занятий является работа в малых группах по анализу конкретных ситуаций (в том числе авторских кейсов) с подготовкой обобщающих и аналитических материалов, на семинарских занятиях основной формат – организованная дискуссия. В ходе анализа конкретных ситуаций обучающиеся делятся на небольшие группы по 5-9 человек в каждой и формируют общую позицию по ситуации. Затем представители групп излагают общегрупповое решение, представляя, в случае необходимости, аналитические материалы. На заключительной стадии занятия преподаватель подводит общий итог по кейсу, либо по проведённой дискуссии.

Практические занятия, таким образом, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях и соответствующие практические навыки. Это обеспечивает актуализацию межпредметных связей, закладывает основу для изучения дисциплин (прохождения практики), связанных с освоением обучающимися основ профессиональной деятельности психолога и получением профессиональных умений и опыта практической деятельности. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется по классической схеме: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников. Предполагается, что обучающиеся уже имеют определённое представление о предмете дискуссии, а задача преподавателя, - систематизировать общую картину, углубить знания в определённой области психологии личности, развития и современного состояния проблемных областей науки и практики современной психологической науки.

4.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы

Одна из значимых задач подготовки обучающихся – воспитание навыков самостоятельной работы. Это один из главных резервов повышения качества подготовки специалистов. Система самостоятельной работы обучающихся - это: а) текущая работа над материалом учебной дисциплины (конспектирование лекций, работа с учебниками и ресурсами глобальной сети, электронно-библиотечных систем, выполнение упражнений, подготовка к контрольной работе и практическим занятиям); б) выполнение домашних

заданий (подготовка сообщений на семинарах, выполнение индивидуально-творческих заданий, самостоятельное изучение по учебнику и другим источникам тех тем (модулей), входящих в программу, но не раскрытых в ходе лекционных занятий).

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач по изучению личности;
- сформированность универсальных (общеучебных) умений;
- умения обучающегося активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и находить пути применения на практике;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, выделить её психологические механизмы, критически оценить возможные варианты воздействия и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. свыходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочныхместа.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю).

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

Фонд оценочных средств

по дисциплине
«Командообразование»

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
Организационная психология

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Уфа 2022

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Командообразование».

Составитель: Биктимирова Н.А.

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономической теории и социально-экономической политики

Заведующий кафедрой
экономической теории и
социально-экономической политики

З.Э. Сабирова

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Командообразование».

Раздел 1 – Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Командообразование»

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Заочная форма обучения

2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа:	94	94
- самостоятельное изучение разделов 1-3;	32	32
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	32	32
- подготовка к практическим занятиям.	30	30
Вид итогового контроля	зачёт	зачёт

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1. – Выявляет и оценивает полноту и достаточность с точки зрения компетенций участников управленческой команды, собирает недостающую информацию.</p> <p>УК-3.2. – Последовательно формирует и развивает членов своей команды; отличает самоописания и лозунги от конкретных поступков.</p> <p>УК-3.3. – Разрабатывает планы командных действий, в том числе в ситуации неопределенности, на</p>	<p>Знать: Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные подходы к анализу и верификации собранной управленческой информации; пути и способы изучения феномена лидерства в производственной группе.</p>

		<p>основе детализации стоящих целей.</p> <p>УК-3.4. – Обосновывает для членов команды своё решение, определяет и оценивает пути реализации командной стратегии.</p> <p>УК-3.5. – Способен в ходе командной работы анализировать различные варианты развития событий, совместно разрабатывать и корректировать стратегию действий.</p>	<p>Средний уровень освоения: знать основные подходы к проявлению лидерства в группе; поведенческие классификации лидерства и стиля руководства; основные отличия поведенческого подхода к лидерству от ситуационного.</p> <p>Высокий уровень освоения: знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения.</p> <p><u>Уметь:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: уметь выделять ключевые характеристики лидерского поведения в потоке данных о работе производственной группы; пользоваться основными приёмами для описания лидерского поведения и общекорпоративной работы; проводить анализ различных индикаторов лидерства в зависимости от особенностей управленческой ситуации.</p> <p>Средний уровень освоения: уметь определять основные проявления лидерства в системе стратегического управления организацией; применять методы социально-психологического анализа для развития навыков командной работы; выявлять основные характеристики</p>
--	--	---	--

			<p>сложившейся управленческой ситуации и предлагать соответствующий стиль работы в управленческой команде.</p> <p>Высокий уровень освоения: уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы, вносить необходимые коррективы.</p> <p><u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: владеть основами анализа и оценки имеющейся управленческой ситуации; навыками формулирования собственных суждений по выбору стиля лидерства; способами первоначального генерирования альтернативных вариантов командного взаимодействия с учётом факторов сложившейся ситуации.</p> <p>Средний уровень освоения: владеть навыками анализа имеющейся управленческой информации по особенностям лидерства, в том числе методами восполнения недостающей информации; владеть методами разработки альтернативных стратегий, в том числе в ситуации неопределённости; навыками разработки и принятия обоснованных</p>
--	--	--	---

			стратегических решений в ходе командной работы. Высокий уровень освоения: владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социальн-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.
--	--	--	---

Соответствие разделов (тем) дисциплины и контрольно-измерительных материалов и их количества

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики, программы итоговой аттестации	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		Тестовые задания	Типовые задачи/задания /вопросы	РГР (РГЗ)	Курсовой проект (проект)
1	Феномен лидерства в менеджменте. История разработки проблемы.	3	1/-/4	-	
2	Ситуационные модели лидерства. Модель жизненного цикла.	3	1/-/8	-	
3	Формирование и развитие управленческих команд.	4	2/1/8	-	
	Всего	10	6/1/20	-	

Блок А

А.0 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Фонд тестовых заданий по дисциплине:

- 1. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками модель (команды Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков функция ...**
 - 1 составляет лидерства
 - 2 креативная функция
 - 3 коммуникативная деятельность
 - 4 функция по основному бизнес-процессу
- 2. Неверно, что, согласно Белбина Р. теории, ...**

1 отбор участников команды должен учитывать с учетом сстроиться, как несомненно положительных характеристик так, кандидатов и с учетом их личностных недостатков и слабостей, оказаться способными весьма полезными в процессе командного каждый

2 взаимодействия из участников оказывается способным внести вклад свой в работу команды по двум направлениям: сугубо свою профессиональную роль и командная роль

3 эффективными самыми оказываются команды, составленные исключительно из суперинтеллектуалов и отличников

4 команды, составленные исключительно из отличников и интеллектуалов супер, оказываются самыми неэффективными

3. По Р. Белбину, в должно ...

1 команде быть не менее двух генераторов должно

2 не идей быть более одного генератора должно

3 идей быть от двух до четырех генераторов более, не идей

4. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе проектной в ролей команде роль реализатора (Company полюсу) ... Worker

1 не относится ни к консервативному, ни к креативному

2 креативному к относится

3 относится к консервативному

4 относится как к так, консервативному и к креативному

5. Процесс смены управленческих кардинального, стереотипов переосмысления, перестройки восприятия, смены ожиданий социальных и поведенческих установок, в результате чего ответственность персональная формального руководителя сменяется коллективной для ответственностью каждого из участников команды, – это ...

6. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, обсуждение ...

1 что актуальных проблем в группе зачастую изначальные усиливает установки ее членов, как положительные, отрицательные и так

2 люди прилагают меньше усилий в случае том, когда они объединяют свои усилия анонимные ради общей цели, нежели в индивидуальной случае ответственности, когда виден вклад отдельно каждого в общее дело

3 меньшинство группы влиятельно наиболее при условиях последовательности в своих уверенности, взглядах в своей правоте и способности привлекать числа из сторонников большинства

4 для группы интересы гармонии групповой часто важнее принятия реалистических происходит

5 решений смещение средней тенденции к своему вместо полюсу раскола мнений внутри группы

7. ... подразделяются решения на запрограммированные и незапрограммированные

1 Интуитивные

2 Рациональные

3 Выделяют

8. Рассматривая типы можно, команд утверждать, что ... демонстрирует взаимодействие основных двух профессиональных подходов – инженерно-производственного, с стороны одной, и бизнес-экономического, с другой

1 управленческая поисковая

2 команда Команда

3 команда реализаторов

9. Согласно предложенной Х, теории Дугласом МакГрегором, ...

1 большинство людей принуждать необходимо к работе и постоянно контролировать

2 истинный способен профессионал решать задачи творчески в том если, случае его поддержат и оценят единомышленники

3 человеку среднему присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности избегать, 4 профессионал вполне способен осуществлять при самоконтроле выполнении тех задач, за которые он отвечает персонально

10. Рассматривая типы команд, можно что утверждать ... призвана обеспечить сочетание двух трендов креативных: один, дивергентный (расширяющий), будет раскрывать максимально веер возможностей, а другой, конвергентный (будет), сужающий сводить набрасываемые варианты к наиболее решению оптимальному

1 управленческая команда

2 команда внедренцев-поисковая

3 реализаторов команда

Блок В.

Типовые задачи для решения:

Кейс 1. Для сотрудников отдела, подчиненных.

1. Как Вы думаете, чего именно ожидает от Вас руководитель, решение каких задач считает Вашим первоочередным делом?

2. Чего от руководителя в плане совместной работы ожидаете Вы?

3. Каких успехов лично Вы ожидаете от работы своего отдела? На какое вознаграждение рассчитываете?

Для руководителей.

1. Какие задачи Вы считаете первоочередными для каждого из своих подчиненных?

2. В чем будет выражаться Ваше содействие в их решении?

3. Каких успехов ожидаете от совместной работы сотрудников подразделения? Как Вы намерены вознаграждать каждого из своих подчиненных?

Для каждого из своих непосредственных подчиненных ответы записываются на отдельных листах, затем производится обмен записями и в каждой группе проводится согласование взаимных ожиданий с четким выделением следующих блоков: - с этим согласен; - это требует уточнения; - с этим не согласен потому, что далее следует совместное обсуждение и выработка плана реализации согласованных взаимных обязательств.

Кейс 2. Процессы раскола команды и работа с ними. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды. Вербальный курс как форма командной сыгровки. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды. Общее видение и его значение для команды.

Кейс 3. Вы — руководитель отдела в небольшой торговой компании. В вашем подчинении 6 менеджеров. Каждый из них претендует на лидерство в коллективе, в отделе часто возникают конфликты, в особенности когда подчиненным приходится работать над совместным проектом. Им трудно договариваться друг с другом и принимать общие решения. Буквально на днях вашему отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. Вы в это время уходите в отпуск, поэтому важно грамотно распределить задачи, мотивировать подчиненных, чтобы проект был выполнен успешно. Ваши задачи следующие.

1. Мотивирование сотрудников:

· поставить общую цель и настроить на групповую работу;

· мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности.

2. Распределение обязанностей между подчиненными и объяснение, почему определенная задача была поручена конкретному сотруднику.

Блок С.

Практические занятия

Тема Понятие команды, типы команд

Вопросы для подготовки

1. Определение команды, типология команд.
2. Операционные или инновационные цели команды.
3. Параметры образования команды.
4. Принципы проектирования эффективных организаций.
5. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
6. Внутренние элементы структуры организации

Тема Взаимодействие команд

Вопросы для подготовки

- 1 Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
- 2 Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
- 3 Функционально-ролевое распределение в команде.
- 4 Подбор персонала и оптимизация структуры.
- 5 Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
- 6 Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.

Тема: Инструменты командообразования

Вопросы для подготовки

1. Корпоративные программы
2. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
3. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.

Тема: Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования

Вопросы для подготовки

- 1 Конфликты и стрессы в команде.
- 2 Организация управления конфликтами и стрессами
- 3 Методы управления конфликтами.
- 4 Методы управления стрессами
- 5 Разновидности конфликтов: конфликты внутриличностные; конфликты межличностные; конфликты между личностью и группой; конфликты межгрупповые.
- 6 Мнимые и полные конфликты. Пути их разрешения.

Блок D.

Вопросы к зачету:

1. Понятия "команда" и "командообразование"
2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.
3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
4. Основные признаки и функции команды.
5. Ролевая структура команды.
6. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна.
7. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
8. Основные положения модели Майерс - Бриггс.
9. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
10. Виды команд.

11. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
12. Технология создания команды.
13. Управление взаимоотношениями в команде.
14. Особенности работы в команде.
15. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
16. Особенности создания команды руководителей.
17. Особенности принятия коллективного решения в команде.
18. Этапы развития команд в организации.
19. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
20. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
21. Тим-билдинг как способ формирования команды.
22. Вербочный курс как способ формирования команды.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекции. Лекции являются одной из основных форм преподавания дисциплины «Командообразование». Основу лекции составляют определенные темы, сущность и содержание предмета исследования. Лекция пробуждает мысль, вырабатывает взгляд на науку, помогает уяснить основные идеи. Обучающиеся могут репликой уточнить или усилить определенный аспект лекции, соответствующей реакцией одобрить или усомниться в том или ином положении. При этом создается атмосфера совместной работы лектора и аудитории. На усмотрение преподавателя лекция может проводиться в виде дискуссии с обсуждением конкретных примеров из российской практики на основе заранее распечатанных лекций, переданных преподавателем обучающимся в электронном виде. Данная форма проведения лекционных занятий, считается, на наш взгляд, прогрессивной, т. к. обучающиеся делают только лишь поясняющие для себя записи.

Практические занятия и активные формы обучения. Практические занятия должны быть основаны на современных методах интерактивных технологий обучения. В качестве методов активных форм обучения предлагается использовать дискуссии, проигрывание ролей, приглашение практиков в аудиторию, практикующие упражнения, посещение реальных организаций, применение аудиовизуальных средств (просмотр учебных видеофильмов). На практических занятиях целесообразно проводить тестирование, которое позволит лучше закрепить лекционный материал и подготовиться к зачету. Практические занятия должны предусматривать развитие креативного мышления, культуры речевого поведения, языковую грамотность, умение взаимодействовать в командах и проявлять лидерские качества.

Проведение зачета. Оценивающая функция зачетов заключается в том, что они подводят итог, как знаниям обучающихся, так и всей учебной работе по данному предмету. В определенной степени преподаватель-экзаменатор оценивает и себя, результаты своей учебно-педагогической деятельности. Если экзамены принимаются объективно и доброжелательно, то они, бесспорно, играют большую воспитательную роль: стимулируют трудолюбие, принципиальность, ответственное отношение к делу, развивают чувство справедливости, уважения к науке, вузу и преподавателям. Экзаменационные билеты включают в себя три теоретических вопроса. Экзамен проводится в письменной форме. На экзаменационную оценку при этой форме экзамена влияют содержательность, глубина раскрытия письменных ответов и логика мышления. На усмотрение преподавателя, зачет может проводиться и в устной форме.

Самостоятельная работа обучающихся. Существенным элементом самостоятельной работы обучающихся является изучение рекомендованной литературы. Изучая учебную литературу, следует уяснить основное содержание той или иной проблемы стратегического менеджмента. Глубокое усвоение стратегического менеджмента предполагает обращение к его истории становления и развития, знание классических и современных концепций. Самостоятельная работа требует постоянного уточнения сущности и содержания

инструментов стратегического менеджмента посредством обращения к учебной и периодической литературе, ресурсам Internet.

Подготовка обучающихся к практическим занятиям и активным формам обучения. В ходе подготовки к практическим занятиям важное место отводится самостоятельной работе с научной и учебно-методической литературой: монографиями, научными сборниками, статьями, учебниками, учебными пособиями. Рекомендуется делать записи о проделанной самостоятельной работе, которые могут быть представлены в разной форме: краткий план книги, тезисы, выписки, аннотация, конспект. Подготовка к практическим занятиям не сводится только к работе с учебной и научной литературой, но включает и повторение лекционного материала.