

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.07.2024 16:23:43

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права
Кафедра Метакафедра (УМУ)

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Б1.В.ДЭ.02.01 Командообразование и работа в команде |
| Основная профессиональная образовательная программа | 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность программа Прокурорская деятельность |

Квалификация (степень) выпускника Юрист

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Командообразование и работа в команде входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Общественный проект "Обучение служением", Основы проектной деятельности, Государственная служба, Экспертная деятельность в судопроизводстве, Юридическая психология, Защита прокурором прав лиц с ОВЗ

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Командообразование и работа в команде в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

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

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|--|---|---|
| УК-3 | УК-3.1: | УК-3.2: | УК-3.3: |
| | Знать методы эффективного руководства коллективом, способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия | Уметь эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы, планировать работу команды | Владеть навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели |

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|---|--|---|
| УК-6 | УК-6.1: | УК-6.2: | УК-6.3: |
| | Знать приоритеты собственной деятельности, свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) | Уметь определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям | Владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда |

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

| Планируемые | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-------------|---|
|-------------|---|

| | | | |
|----------------------------------|---|--|--|
| результаты обучения по программе | | | |
| УК-9 | УК-9.1: Знать принципы недискриминационного взаимо-действия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограничен-ными возможностями здоровья | УК-9.2: Уметь осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья | УК-9.3: Владеть навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах |

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
| | Сем 2 |
| Контактная работа, в том числе: | 36.15/1 |
| Занятия лекционного типа | 18/0.5 |
| Занятия семинарского типа | 18/0.5 |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР) | 0.15/0 |
| Самостоятельная работа: | 17.85/0.5 |
| Промежуточная аттестация | 18/0.5 |
| Вид промежуточной аттестации: Зачет | Зач |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 72 |
| Зачетные единицы | 2 |

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Командообразование и работа в команде представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контактная работа | | | | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе |
|-------|--|-------------------|---------------------------|-----|-----|------------------------|--|
| | | Лекции | Занятия семинарского типа | | ИКР | | |
| | | | Практич. занятия | ГКР | | | |
| 1. | Теория командообразования | 6 | 6 | | | 6 | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3 |
| 2. | Инструменты управления командными | 12 | 12 | | | 11,85 | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК- |

| | | | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-------------|--|--------------|--------------------------------------|
| | взаимоотношениями | | | | | | 6.2, УК-6.3, УК- 9.1, УК-9.2, УК-9.3 |
| | Контроль | 18 | | | | | |
| | Итого | 18 | 18 | 0.15 | | 17.85 | |

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид занятия лекционного типа* | Тематика занятия лекционного типа |
|------|---|-------------------------------|---|
| 1. | Теория командообразования | лекция | Психология группы |
| | | лекция | Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды |
| | | лекция | Развитие команды |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | лекция | Техники и методы оказания влияния на группу |
| | | лекция | Мотивация команды |
| | | лекция | Управление коммуникациями в команде |
| | | лекция | Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде |

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа |
|------|---|---------------------------------|---|
| 1. | Теория командообразования | практическое занятие | Психология группы |
| | | практическое занятие | Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды |
| | | практическое занятие | Развитие команды |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | практическое занятие | Техники и методы оказания влияния на группу |
| | | практическое занятие | Мотивация команды |
| | | практическое занятие | Управление коммуникациями в команде |
| | | практическое занятие | Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде |

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид самостоятельной работы *** |
|------|--|--------------------------------|
|------|--|--------------------------------|

| | | |
|----|---|--|
| 1. | Теория командообразования | - подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | - подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование |

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544419>

Дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541137>
2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536263>
3. Социальная работа: теория и практика : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Приступа [и др.] ; под редакцией Е. Н. Приступы. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02693-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536193>

Литература для самостоятельного изучения

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: ЮнитиДана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - (Magister). - ISBN 978-5-238-01437-1
3. Бирман, Л.А. Лидерство : учебник / Бирман Л.А. — Москва : КноРус, 2020. — 197 с. — ISBN 978-5-406-07483-1. — URL: <https://book.ru/book/932560> (дата обращения: 27.04.2021). — Текст : электронный.
4. Варганян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
5. Варганян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
6. Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М., Погодина А.В. Принципы командообразования в проектной деятельности// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 3. С.103-119. doi: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.16.3.005>
7. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва :Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN

978-5-4257-0216-6

8. Карякин, А.М. Основы командной работы : учебное пособие / Карякин А.М., Великороссов В.В. — Москва : Русайнс, 2021. — 186 с. — ISBN 978-5-4365-5717-5. — URL: <https://book.ru/book/938372> (дата обращения: 27.04.2021). — Текст : электронный.

9. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе; под редакцией Л. С. Ружанской. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 188 с. — ISBN 978-5-7996-2258-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/107017.html> (дата обращения: 27.04.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

10. Позина М. Б. Психология в предпринимательской деятельности: Надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей: учебно-методическое пособие / М.Б. Позина. - Москва: Синергия, 2021. - 144 с. - ISBN 978-5-4257-0510-5. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/375213/reading> (дата обращения: 27.04.2021). - Текст: электронный.

11. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.М. Сафонова. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с.

12. Соловьев, Д.П., Илюхина Л.А. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие / Д.П. Соловьев, Л.А. Илюхина. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019.- 204с. ISBN 978-5-94622-913-5/

13. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 322 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2541-5

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

| | |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран |

| | |
|--|---|
| | Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования |

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Командообразование и работа в команде:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля | Форма контроля | Отметить нужное знаком « + » |
|------------------------|---|---------------------------------------|
| Текущий контроль | Оценка докладов | - |
| | Устный/письменный опрос | - |
| | Тестирование | + |
| | Практические задачи | - |
| | Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения) | - |
| Промежуточный контроль | Зачет | + |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

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

| | |
|-------------|---|
| Планируемые | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-------------|---|

| | | | |
|--|---|---|--|
| результаты обучения по программе | | | |
| | УК-3.1: Знать методы эффективного руководства коллективом, способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия | УК-3.2: Уметь эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы, планировать работу команды | УК-3.3: Владеть навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели |
| Пороговый | методики формирования команд | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов | методами организации конструктивного социального взаимодействия |
| Стандартный (в дополнение к пороговому) | методики формирования команд; методы эффективного взаимодействия и руководства коллективами | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом | методами организации конструктивного социального взаимодействия; методами организации и управления коллективом |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | методики формирования команд; методы эффективного взаимодействия и руководства коллективами, методики определения командных ролей | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту | методами организации конструктивного социального взаимодействия; методами организации и управления коллективом, планированием его действий |

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

| | | | |
|--|--|---|--|
| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
| | УК-6.1: Знать приоритеты собственной деятельности, свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) | УК-6.2: Уметь определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям | УК-6.3: Владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда |
| Пороговый | основные принципы профессионального и личностного развития | решать задачи собственного профессионального и | способами управления своей познавательной деятельностью |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | личностного развития | |
| Стандартный (в дополнение к пороговому) | основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории | способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки | решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты | способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни |

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|--|---|--|
| | УК-9.1: | УК-9.2: | УК-9.3: |
| | Знать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья | Уметь осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья | Владеть навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах |
| Пороговый | понятие инклюзивной компетентности | планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья | навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья. |
| Стандартный (в дополнение к пороговому) | понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру | планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья | навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья. С помощью цифровых технологий выстраивает траектория личностного взаимодействия с лицами с ОВЗ |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых | планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными | навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах | возможностями здоровья, адаптировать получение информации пользователем с ОВЗ | С помощью цифровых технологий выстраивает траектория личностного взаимодействия с лицами с ОВЗ |
|--|---|---|--|

6.3. Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе | Вид контроля/используемые оценочные средства | |
|-------|---|---|--|---------------|
| | | | Текущий | Промежуточный |
| 1. | Теория командообразования | УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-9.1, УК- 9.2, УК-9.3 | тестирование | зачет |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-9.1, УК- 9.2, УК-9.3 | тестирование | зачет |

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=2026>

1. Какие переменные являются ключевыми при определении стиля лидерства согласно модели Ф. Фидлера

Ваш ответ _____

2. Кто определяет критерии и способы определения успеха команды? Укажите свой ответ в форме эссе.

3. Определите соответствие стиля руководства выполняемым действиям:

- Принятие решений берет на себя или перекладывает на конкретного исполнителя (авторитарный)
- Инициатива работников поощряется, используется в интересах дела (демократический)
- Использует поощрение чаще, чем наказание (либеральный)

4. Конфликтогены –это

- внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту
- отражение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия
- слова или действия (или бездействия), могущие привести к конфликту

5. Ошибками руководителя на стадии функционирования являются:

- Дистанцирование от повседневных проблем и задач команды
- Быть формальным при распределении ролей
- Поиск и наказание виновных в конфликтах
- Чрезмерный контроль

6. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;

- идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

7. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

- динамичный деловой стиль работы;
- жесткое единоначалие;
- информационная открытость и адекватность;
- ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций.

8. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

9. Назовите главное качество команды, определяющее ее деловую и социальную устойчивость:

- исполнительность;
- жёсткая иерархия (соподчиненность);
- ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

10. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- совокупная компетентность;
- нерассуждающая исполнительность;
- умение подчиняться;
- активность;
- креативность;
- независимость друг от друга;
- самоорганизация.

11. Руководитель команды – это:

- лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

12. Установите соответствие:

- 1) Функциональное разделения труда
- 2) Профессиональное разделения труда
- 3) Квалификационное разделения труда

- в зависимости от сложности выполняемых работ
- между различными категориями работников
- по признаку технологической однородности выполняемых работ

13. В основе мотивов трудовой деятельности человека лежат (-ит):

- условия труда;
- потребности личности;
- содержание труда;
- опыт работы;
- уровень образования работника.

14. Этапы развития конфликта:

- инцидент;
- возникновение трудовых противоречий;
- разрешение конфликта;
- конфликтная ситуация.

15. С помощью какого метода оценки персонала рекрутер сможет оценить мотивацию кандидата:

- интервью
- ролевая игра
- самопрезентация

16. Эффективность обучения в большей степени зависит от:

- личной заинтересованности руководства
- опыта и профессионализма тренера
- уровня мотивированности сотрудника

17. Установите правильную последовательность:

Этапы трудовой адаптации:

- идентификация;
- приспособление;
- ассимиляция
- ознакомление.

18. Если вам нужно подобрать человека для работы в условиях эмоционального давления, найти кандидата на должность оператора, секретаря. Какой метод оценки кандидатов наиболее эффективен в этом случае:

- стрессовое интервью
- профессиональное тестирование
- психологическое тестирование

19. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- оценка личных и деловых качеств;
- оценка труда;
- оценка результатов труда;
- комплексная оценка качества работы.

20. С точки зрения содержания социальной организации выделяется два типа структуры трудового коллектива:

- коммерческая и некоммерческая структура;
- формальная и неформальная структура;
- централизованная и децентрализованная структура;

- вертикальная и горизонтальная структура.

21. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

22. - это эмоциональный настрой, отражающий взаимоотношения между работниками как по горизонтали, так и по вертикали (выберите правильный ответ)

- конфликтная ситуация
- психологический климат
- адаптация
- социализация
- интеграция

23. Социальные свойства социальной организации (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- мотивация персонала
- стимулирование персонала
- адаптация персонала
- организационные цели
- эффективность результатов

24. Для укрепления сплоченности группы полезно: (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- Сделать группу меньше
- Поощрять согласие с целями группы
- Выдавать вознаграждение всей группе, а не отдельным ее членам
- Стимулировать соревнование с другими группами
- Систематизировать поведение людей в процессе труда и общения

25. Что на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни

- социально-психологический климат
- адаптация
- мотивация
- стимулирование
- социализация

26. При каком из нижеперечисленных условий социальные отношения в группе будут оптимальными:(возможны 2 и более верных ответов)

- Неформальный лидер и официальный лидер – одно лицо.
- Неформальный лидер и официальный лидер – разные лица.
- Формально незакрепленная структура адекватна административной структуре.
- Административная структура не совпадает с формально незакрепленной структурой.

27. Метод изучения межличностных отношений в группе, суть которого сводится к выявлению системы эмоциональных отношений между членами группы (укажите верный ответ)

- наблюдение

- интервью
- социометрия
- психологическое тестирование

28. Элементы организационной культуры (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- герои организации
- репутация на рынке
- ритуалы
- система ценностей
- система потребностей
- стиль руководства

29. Адаптация характеризует ... (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- Этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе
- Этап формирования группы, когда ее члены узнают и принимают друг друга
- Этап становления группы, когда члены группы формируют ее задачи
- Начальный этап формирования группы, когда начинают проявляться структура, иерархия, статус, роли, лидерство
- Начальный этап, когда члены группы вырабатывают нормы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

| Раздел дисциплины | Вопросы |
|---|--|
| Теория командообразования | 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. Виды команд. 7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия. 8. Технология создания команды. 9. Управление взаимоотношениями в команде. 10. Особенности работы в команде. 11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд. 12. Особенности создания команды руководителей. 13. Особенности принятия коллективного решения в команде. 14. Этапы развития команд в организации. |
| Инструменты управления командными взаимоотношениями | 15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 17. Ролевая структура команды 18. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна 19. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова 20. Основные положения модели Майерс - Бриггс 21. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина 22. Виды команд 23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия 24. Технология создания команды |

| | |
|--|---|
| | <p>25. Управление взаимоотношениями в команде</p> <p>26. Особенности работы в команде</p> <p>27. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд</p> <p>28. Особенности создания команды руководителей</p> <p>29. Особенности принятия коллективного решения в команде</p> <p>30. Этапы развития команд в организации</p> <p>31. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения</p> <p>32. Виды тренингов командообразования и особенности их применения</p> <p>33. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>34. Вербочный курс как способ формирования команды</p> <p>35. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды.</p> <p>36. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-)</p> <p>37. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.</p> <p>38. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм.</p> <p>39. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность.</p> <p>40. Технология Adjile при формировании и управлении командой.</p> <p>41. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой</p> <p>42. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования</p> <p>43. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах.</p> <p>44. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде</p> |
|--|---|

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

| Оценка | Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы |
|--------------|---|
| «зачтено» | УК-3, УК-6, УК-9 |
| «не зачтено» | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне |