

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 23.07.2024 15:11:12

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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

**Институт**      Институт менеджмента

**Кафедра**      Маркетинга, логистики и рекламы

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

|  |  |
|--|--|
| <b>Наименование дисциплины</b>                             | Б1.В.05 Управление командной работой в сфере публичного управления   |
| <b>Основная профессиональная образовательная программа</b> | 38.04.04 Государственное и муниципальное управление программа Региональное управление и муниципальный менеджмент |

Квалификация (степень) выпускника магистр

## 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 Управление командной работой в сфере публичного управления входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Муниципальный менеджмент, Стратегические решения в государственном и муниципальном управлении, Управление программами регионального развития, Управление инновационным развитием региона, Теория и механизмы современного государственного управления, Методы и модели поддержки принятия решений (в профессиональной области), Технологии и механизмы противодействия коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления

Последующие дисциплины по связям компетенций: Лучшие мировые практики управления региональным развитием, Территориальный маркетинг

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

Изучение дисциплины Управление командной работой в сфере публичного управления в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Универсальные компетенции (УК):

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

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине                               |   |   |
|--|---|---|---|
| УК-3   | УК-3.1: Знать:  | УК-3.2: Уметь:  | УК-3.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами. | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом | методами организации и управления коллективом, планированием его действий |

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

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине  |   |  |
|--|--|---|--|
| УК-6   | УК-6.1: Знать:   | УК-6.2: Уметь:  | УК-6.3: Владеть (иметь навыки):  |
|  | 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 деятельности и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни. |

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен к анализу, планированию, организации и принятию управленческих решений в

области государственного и муниципального управления

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Планируемые результаты обучения по программе | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>  |  |  |
| ПК-1   | ПК-1.1: Знать:  | ПК-1.2: Уметь:   | ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):  |
|  | теоретические и методологические основы анализа, планирования, организации и принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления | применять общие и конкретно-специфические подходы, методы и приемы к анализу, планированию, организации и принятию управленческих решений в области государственного и муниципального управления | навыками анализа, планирования, организации и принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления |

### 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 3           |
| Контактная работа, в том числе:                                  | 12.15/0.34      |
| Занятия семинарского типа  | 12/0.33         |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР)                           | 0.15/0          |
| Самостоятельная работа:  | 77.85/2.16      |
| Промежуточная аттестация   | 18/0.5          |
| Вид промежуточной аттестации:                                    |                 |
| Зачет  | Зач             |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 108             |
| Зачетные единицы   | 3               |

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление командной работой в сфере публичного управления 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 |
|-------|--|---------------------------|-----|-----|------------------------|--|
|       |  | Занятия семинарского типа |     | ИКР |                        |  |
|       |  | Практич. занятия          | ГКР |     |                        |  |
| 1.    | Теория командообразования и командной работы в сфере публичного управления | 2                         | 4   |     | 38,00                  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК- 1.1, ПК-1.2, ПК-1.3                            |
| 2.    | Инструменты управления   | 2                         | 4   |     | 39,85                  | УК-3.1, УК-3.2, УК   |

|  |                              |           |             |  |              |   |
|--|------------------------------|-----------|-------------|--|--------------|---|
|  | командными взаимоотношениями |           |             |  |              | -3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК- 1.1, ПК-1.2, ПК-1.3 |
|  | Контроль                     | 18        |             |  |              |   |
|  | <b>Итого</b>                 | <b>12</b> | <b>0.15</b> |  | <b>77.85</b> |   |

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины                                     | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа  |
|------|--|---------------------------------|---|
| 1.   | Теория командообразования и командной работы в сфере публичного управления | практическое занятие            | Лидер и группа: формирование работающей команды в сфере публичного управления. 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            | Управление коммуникациями 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 и командной работы в сфере публичного управления | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями                        | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- 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. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16070-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541777>

2. Борщевский, Г. А. Связи с общественностью в органах власти : учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 261 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15901-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539699>

### **Дополнительная литература**

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536045>
2. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536247>

### **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. Вартамян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
5. Вартамян, 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<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран   |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций                     | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации                | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы  | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования              | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования   |

## **6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление командной работой в сфере**

публичного управления:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля           | Форма контроля  | Отметить<br>нужное<br>знаком<br>« + » |
|------------------------|---|---------------------------------------|
| 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 результаты обучения по программе         | Планируемые результаты обучения по дисциплине   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | УК-3.1: Знать:  | УК-3.2: Уметь:  | УК-3.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.   | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом                               | методами организации и управления коллективом, планированием его действий   |
| 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 | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по | методами организации конструктивного социального взаимодействия; методами организации и управления коллективом, планированием его |



|  |       |   |          |
|--|-------|---|----------|
|  | ролей | личностному, образовательному и профессиональному росту | действий |
|--|-------|---|----------|

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

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Планируемые результаты обучения по программе         | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>   |   |  |
|  | УК-6.1: Знать:   | УК-6.2: Уметь:  | УК-6.3: Владеть (иметь навыки):  |
|  | 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 деятельности и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни. |
| Пороговый  | основные принципы профессионального и личностного развития   | решать задачи собственного профессионального и личностного развития   | способами управления своей познавательной деятельностью  |
| 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 |

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1 - Способен к анализу, планированию, организации и принятию управленческих решений в области государственного и муниципального управления

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Планируемые результаты обучения по программе | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>           |  |   |
|  | ПК-1.1: Знать:   | ПК-1.2: Уметь:   | ПК-1.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | теоретические и методологические основы анализа, планирования, | применять общие и конкретно-специфические подходы, методы и приемы к | навыками анализа, планирования, организации и принятия управленческих решений в |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | организации и принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления  | анализу, планированию, организации и принятию управленческих решений в области государственного и муниципального управления  | области государственного и муниципального управления   |
| Пороговый  | теоретические и методологические основы разработки управленческих решений в области государственного и муниципального управления                                    | применять общие и конкретно-специфические подходы, к разработке управленческих решений в области государственного и муниципального управления  | навыками разработки управленческих решений в области государственного и муниципального управления                                    |
| Стандартный (в дополнение к пороговому)              | теоретические и методологические основы разработки и реализации управленческих решений в области государственного и муниципального управления                       | применять общие и конкретно-специфические подходы, к разработке и реализации управленческих решений в области государственного и муниципального управления                                       | навыками разработки и реализации управленческих решений в области государственного и муниципального управления                       |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | теоретические и методологические основы анализа, планирования, организации и принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления | применять общие и конкретно-специфические подходы, методы и приемы к анализу, планированию, организации и принятию управленческих решений в области государственного и муниципального управления | навыками анализа, планирования, организации и принятия управленческих решений в области государственного и муниципального управления |

### 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 и командной работы в сфере публичного управления | УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3                          | 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, ПК-1.1, ПК- 1.2, ПК-1.3                          | 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=1038>**

**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:**

- функциональное разделения труда
- профессиональное разделения труда
- 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   |
|---|---|
| 1. Теория командообразования и командной работы в сфере публичного управления | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятия "команда" и "командообразование"</li> <li>2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.</li> <li>3. Определение команды и ее роль в сфере публичного управления.</li> <li>4. Основные признаки и функции команды.</li> <li>5. Ролевая структура команды.</li> <li>6. Виды команд в сфере публичного управления.</li> <li>7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.</li> <li>8. Технология создания команды.</li> <li>9. Управление взаимоотношениями в команде.</li> <li>10. Особенности работы в команде.</li> <li>11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.</li> <li>12. Особенности создания команды руководителей.</li> <li>13. Особенности принятия коллективного решения в команде.</li> <li>14. Этапы развития команд в сфере публичного управления.</li> </ol>  |
| 2. Инструменты управления командными взаимоотношениями                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</li> <li>16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</li> <li>17. Ролевая структура команды</li> <li>18. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна</li> <li>19. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова</li> <li>20. Основные положения модели Майерс - Бриггс</li> <li>21. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</li> <li>22. Виды команд</li> <li>23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия</li> <li>24. Технология создания команды</li> <li>25. Управление взаимоотношениями в команде</li> <li>26. Особенности работы в команде</li> <li>27. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд</li> <li>28. Особенности создания команды руководителей</li> <li>29. Особенности принятия коллективного решения в команде</li> <li>30. Этапы развития команд в организации</li> <li>31. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения</li> <li>32. Виды тренингов командообразования и особенности их применения</li> <li>33. Тим-билдинг как способ формирования команды.</li> <li>34. Вербочный курс как способ формирования команды</li> <li>35. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды.</li> <li>36. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-)</li> <li>37. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.</li> <li>38. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм.</li> <li>39. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы</li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>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**

| <b>Оценка</b>       | <b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b> |
|---------------------|--|
| <b>«зачтено»</b>    | УК-3, УК-6, ПК-1   |
| <b>«не зачтено»</b> | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне                                |