

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 11.07.2022 11:40:58

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** Метакафедра (УМУ)

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 9 от 31 мая 2022 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.О.13 Командообразование и работа в команде
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	38.03.02 Менеджмент программа Финансовый менеджмент и управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2022

## 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 обязательную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Адаптация лиц с ОВЗ

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление человеческими ресурсами, Основы проектной деятельности, Управление изменениями, Управление сообществами, Предпринимательское дело

## 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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

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):
	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли

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

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):
	свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели	планировать перспективные цели на различные периоды времени, выстраивать и реализовывать индивидуальную траекторию саморазвития, этапов карьерного роста	методами и принципами саморазвития и самообразования в течение всей жизни

## 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:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
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 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	ГКР		
	Практич. занятия						
1.	Теория командообразования	6	6			18	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	12	12			35,85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0.15</b>		<b>53.85</b>	

#### очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		

			типа				обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия				
1.	Теория командообразования	1	1			28	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	1	1			57,85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
	Контроль	18					
	<b>Итого</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	0.15		<b>85.85</b>	

## 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, 2021. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/479367>

##### 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, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>

2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469275>

3. Социальная работа: теория и практика : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Приступа [и др.]. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02693-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469197>

##### 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. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

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

занятий лекционного типа	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

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

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

### **6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине**

<b>Вид контроля</b>	<b>Форма контроля</b>	<b>Отметить нужное знаком « + »</b>
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, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 9 от 31.05.2022; 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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:
	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли
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 управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		УК-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:
	свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели	планировать перспективные цели на различные периоды времени, выстраивать и реализовывать индивидуальную траекторию саморазвития, этапов	методами и принципами саморазвития и самообразования в течение всей жизни

		карьерного роста	
Пороговый	основные приемы эффективного управления своим временем	планировать свое рабочее и личное время	навыками управления своим временем
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные приемы эффективного управления своим временем, а также принципы самообразования и профессионального развития	планировать свое рабочее и личное время, а также формулировать цели своего профессионального развития	навыками управления своим временем; методиками саморазвития
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	основные приемы эффективного управления своим временем, а также принципы самообразования, профессионального и личного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	планировать свое рабочее и личное время, а также формулировать цели личного и профессионального развития	навыками управления своим временем; способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

### 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	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	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=1907>**

**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;
- жесткая 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

	<p>сбалансированных команд.</p> <p>12. Особенности создания команды руководителей.</p> <p>13. Особенности принятия коллективного решения в команде.</p> <p>14. Этапы развития команд в организации.</p>
Инструменты управления командными взаимоотношениями	<p>15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</p> <p>16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>17. Ролевая структура команды</p> <p>18. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна</p> <p>19. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова</p> <p>20. Основные положения модели Майерс - Бриггс</p> <p>21. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</p> <p>22. Виды команд</p> <p>23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия</p> <p>24. Технология создания команды</p> <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. Вербальный 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 радио-)</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
--------	---

<b>«зачтено»</b>	УК-3, УК-6
<b>«не зачтено»</b>	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне