

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 16.12.2021 09:58:17

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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

Институт Менеджмента
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДВ.13.02 Командообразование
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

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 входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Основы социологии, Психофизиология профессиональной деятельности, Организационное поведение, Социология труда, Основы социального страхования, Управление социальным развитием

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

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

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОПК-7	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда	ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально-ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений	ОПК7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этического климата в организации
	ОПК7з2: способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала	ОПК7у2: организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат, эффективно	ОПК7в2: навыками организации и координации межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности

		взаимодействуя с коллегами	
--	--	----------------------------	--

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-21	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; методами оценки качества работы с кадровым резервом

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 8
Контактная работа, в том числе:	32.15/0.89
Занятия лекционного типа	16/0.44
Занятия семинарского типа	16/0.44
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	20.85/0.58
Промежуточная аттестация	19/0.53
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	60.85/1.69
Промежуточная аттестация	3/0.08

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 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	4	2			9,85	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	12	14			11	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
	Контроль	19					
	Итого	16	16	0.15		20.85	

заочная форма

№ 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	2	2			20	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	2	2			40,85	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2,

							ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
	Контроль	3					
	Итого	4	4	0.15		60.85	

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	Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции и признаки команды и группы
		лекция	Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Типология ролей в команде. Команда руководителей
		лекция	Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	лекция	Инструменты управления командными взаимоотношениями.
		лекция	Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими
		лекция	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации
		лекция	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей
		лекция	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции
		лекция	Влияние цифровой экономики на формирование взаимодействий в команде лидеров.

*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	Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции и признаки команды и группы
		практическое занятие	Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Типология ролей в команде. Команда руководителей
		практическое занятие	Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	практическое занятие	Инструменты управления командными взаимоотношениями.
		практическое занятие	Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими
		практическое занятие	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации
		практическое занятие	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

		практическое занятие	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции
		практическое занятие	Влияние цифровой экономики на формирование взаимодействий в команде лидеров.

** 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. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452255>
2. 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 // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>

Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756>
2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>
3. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469050>

Литература для самостоятельного изучения

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=52063>.— «БИБЛИОКОМПЛЕКТАТОР»

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 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

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:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный 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 №14 от 31.03.2021г. .

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

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда	ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально- ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений	ОПК7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этического климата в организации
Повышенный	ОПК7з2: способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала	ОПК7у2: организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат, эффективно взаимодействуя с коллегами	ОПК7в2: навыками организации и координации межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
Повышенный	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; методами оценки качества работы с кадровым резервом

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	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	Тестирование	Зачет
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	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=514>)

1. 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).

2. 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;

3. 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).

4. 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.

5. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

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

6. 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.

9. 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

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

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

11. Этапы развития конфликта:

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

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

- интервью
- ролевая игра
- самопрезентация

13. Эффективность обучения в большей степени зависит от:

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

14. Установите правильную последовательность:

Этапы трудовой адаптации:

- идентификация;
- приспособление;
- ассимиляция
- ознакомление.

15. 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

16. 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.

17. 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.

18. 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.

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

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

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

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

21. 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

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

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

23. 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.

24. **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

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

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

26. **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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.

<p>Инструменты управления командными взаимоотношениями</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ролевая структура команды 2. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна 3. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова 4. Основные положения модели Майерс - Бриггс 5. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина 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 15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения 16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения 17. Тим-билдинг как способ формирования команды. 18. Веревоочный курс как способ формирования команды 19. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды. 20. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-) 21. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения. 22. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм. 23. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность. 24. Технология Adjile при формировании и управлении командой. 25. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой 26. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования 27. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах. 28. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде
--	---

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»	ОПК7з1, ОПК7у1, ОПК7в1, ПК21з1, ПК21у1, ПК21в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне