

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 15.12.2021 13:42:02
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет Экономический
Кафедра Экономики и управления

Утверждено
на заседании кафедры
протокол № 1 от 29.08.2018
Зав. кафедрой

 Опарина Т.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

дисциплина Психология управленческой команды

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.01.02

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

Управление персоналом

код

наименование направления или специальности

Программа

Управление персоналом

Разработчик (составитель)

к.псх.н., доцент

В.Г. Калашников

ученая степень, ученое звание, ФИО



подпись

29.08.18

дата

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ...	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	13
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	25
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	26
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	26
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	27
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	27
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	27
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	29

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

- Владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6).
- Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none">– сущность управленческой команды;– особенности коммуникации в деятельности управленческой команды.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none">– организовывать управленческую команду;– конструктивно взаимодействовать в команде при работе на общий результат;– контролировать и оценивать работу членов команды.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками организации командной деятельности по решению общих задач;– навыками разрешения внутрикомандных противоречий;– навыками повышения сплоченности команды
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none">– сущность коллектива как команды;– методы формирования и воспитания трудового коллектива;– понятия группа, малая группа, коллектив, команда, сплоченность, морально-психологический климат группы, командообразование.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none">– применять методы социологического и психологического исследования группы;– применять методы командообразования и повышения сплоченности группы;– регулировать морально-психологический климат

		группы .
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none"> – методами определения особенностей морально-психологического климата и сплоченности группы; – методами командообразования (коллективообразования) и повышения сплоченности группы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части и относится к дисциплинам по выбору.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Основы менеджмента», «Основы теории управления», «Введение в управление персоналом». Изучение этих дисциплин позволяет студентам ориентироваться как в базовых аспектах управления, так и в специфике управления коллективом работников.

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Организационное поведение. Организационная культура», «Управлении персоналом организации».

Дисциплина изучается на 1 курсе 2 семестре и на 2 курсе 3 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часов.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	27,2
лекций	12
практических	14
лабораторных	
контроль самостоятельной работы	
формы контактной работы (консультации перед экзаменом, прием экзаменов и зачетов, выполнение курсовых, контрольных работ)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	145
Учебных часов на контроль:	
экзамен	7,8

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СРС
		Лек	Сем/Пр	Лаб	
1.	Раздел 1. Управленческая команда как объект и субъект управления	6	8		94
1.1.	Тема 1. Управленческая команда как субъект управленческой деятельности	1	2		16
1.2.	Тема 2. Факторы эффективности управленческой команды	1	2		16
1.3.	Тема 3. Совместимость членов управленческой команды	1	2		16
1.4.	Тема 4. Механизм норм и правил коллективной работы	1	2		16
1.5.	Тема 5. Коммуникация в управленческой команде	1			15
1.6.	Тема 6. Команда как коллектив	1			15
2.	Раздел 2. Формирование и развитие управленческой команды	4	6		51
2.1.	Тема 7. Психологическая диагностика при формировании команды	1			9
2.2.	Тема 8. Тренинг командообразования	1			9
2.3.	Тема 9. Повышение сплоченности команды	1			9
2.4.	Тема 10. Закономерности группового принятия решений	1	2		8
2.5.	Тема 11. Методы организации командной работы		2		8
2.6.	Тема 12. Преодоление кризисов в команде		2		8
	Контроль – Экзамен				
	ИТОГО	10	14		145

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1. Управленческая команда как объект и субъект управления	
1.1.	Тема 1. Управленческая	Понятие и функция управления. Команда как социальная группа. Соотношение понятий «группа», «коллектив», «команда».

	команда как субъект управленческой деятельности	<p>Понятие команды. Признаки команды по Дж. Кэхилу. Сравнение работы команд и групп. Сотрудничество в команде.</p> <p>Виды команд. Рабочая команда. Потенциальная команда. Реальная команда. Эффективная команда. Управленческая команда.</p> <p>Различные варианты определения понятия управленческой команды.</p> <p>Преимущества управленческой команды как коллективного субъекта управленческой деятельности.</p>
1.2.	Тема 2. Факторы эффективности управленческой команды	<p>Внешняя и внутренняя среда команды. Внешние условия, влияющие на команду: организационная стратегия, структура власти в организации, формальные регуляторы, организационная культура.</p> <p>Внутренние условия, влияющие на команду. Ресурсы группы. Субкультура команды. Групповые нормы и ценности. Цели совместной деятельности. Эффекты командного взаимодействия. Влияние численности и композиции группы. Эффект фасилитации (синергетический эффект). Эффект Рингельмана («социальная лень»).</p>
1.3.	Тема 3. Совместимость членов управленческой команды	<p>Управленческая команда как социальная система. Понятие психологической совместимости. Параметры совместимости – темперамент, характер, установки, информационный метаболизм. Понятие темперамента и его виды. Понятие характера и его черты. Понятие установки и их виды. Понятие информационного метаболизма по К.Г. Юнгу.</p> <p>Психотипологии как основа подбора команды. Типология К.Г. Юнга, типология Майерс-Бриггс (МВТТ), соционика А. Аугустинавичюте.</p>
1.4.	Тема 4. Механизм норм и правил коллективной работы	<p>Статусно-ролевая структура команды. Понятие групповой роли. Понятие статуса членов группы. Понятие групповой иерархии. Референтность членов группы. Командные роли по М. Белбину. Командные роли по Г. Паркеру. Командные роли по М.Г. Ярошевскому. Командные роли по В.В. Гуленко.</p> <p>Групповые нормы. Групповые санкции. Нормативность поведения и конформизм членов группы. Ценностно-ориентационное единство команды.</p> <p>Психологический климат в группе. Социометрическая характеристика команды. Формальные и неформальные отношения в команде.</p>
1.5.	Тема 5. Коммуникация в управленческой команде	<p>Понятие коммуникации. Коммуникация и общение по Г.М. Андреевой.</p> <p>Цели коммуникации. Структура коммуникационного процесса (модель коммуникации по Г. Лассуэлу и последователям). Прямая и обратная связь.</p> <p>Виды коммуникации. Особенности вертикальной и горизонтальной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация.</p> <p>Коммуникационная структура группы. Совместная деятельность как основа коммуникации. Виды совместной деятельности.</p>
1.6.	Тема 6. Команда как коллектив	<p>Соотношение понятий «коллектив» и «команда». Понятия коллектива по А.В. Петровскому и Л.И. Уманскому. Стратометрическая концепция коллектива. Ориентация команды – просоциальная и асоциальная.</p> <p>Уровни развития группы как коллектива: ассоциация, корпорация, кооперация, гомофертный коллектив. Действенное групповое самоопределение членов команды. Коллективистическое самоопределение членов команды. Способы трансформации команды в коллектив.</p>
2.	Раздел 2. Формирование и развитие управленческой команды	
2.1.	Тема 7. Психологическая диагностика при формировании команды	<p>Психологическая диагностика групп и коллективов. Индивидуальная диагностика. Групповая диагностика. Методы и методики исследования особенностей группы. Опросники, объективные тесты и тренинговые упражнения как средства диагностики команды.</p> <p>Социометрический метод диагностики. Референтометрический метод диагностики. Изучение сплоченности группы. Изучение психологического климата группы.</p>
2.2.	Тема 8. Тренинг командообразования	<p>Состояние практики командоформирования в России.</p> <p>Факторы формирования руководителем управленческой команды по Р.Л. Кричевскому.</p> <p>Психологический тренинг как способ развития социальной группы.</p>

		Специфика тренинга командообразования. Упражнения и структура тренинга командообразования. Условия организации и проведения тренинга командообразования. Посттренинговое сопровождение.
2.3.	Тема 9. Повышение сплоченности команды	Понятие сплоченности. Признаки сплоченности: единство целей, ценностей и норм, взаимная симпатия, групповая идентификация Факторы, позитивно влияющие на сплоченность группы. Факторы, негативно влияющие на сплоченность группы. Соотношение групповых достижений и сплоченности группы. Сплоченность группы. Влияние сплоченности группы на эффективность деятельности команды. Способы и методы повышения сплоченности группы.
2.4.	Тема 10. Закономерности группового принятия решений	Понятие управленческого решения. Виды управленческих решений. Рациональное, экспертное и интуитивное решение. Преимущества и недостатки группового способа принятия решений. Групповое единомыслие («огруппление мышления») по И. Дженису. Феномен групповой идентификации и группового единомыслия. Конформизм, стремление к сохранению единства группы, внутригрупповой фаворитизм как факторы единомыслия. Феномен групповой поляризации в принятии решений. Феномен влияния меньшинства в принятии решений. Способы профилактики единомыслия и повышения качества групповых решений.
2.5.	Тема 11. Методы организации командной работы	Команда как социальная система и управление ею. Понятие рефлексивного управления. Общие принципы организации командной работы. Методы групповой работы управленческой команды. Метод собрания-совещания Метод мозгового штурма. Метод синектики. Метод Дельфы. Метод оргдеятельностных игр. Метод форсайта. Метод знанияевого реактора.
2.6.	Тема 12. Преодоление кризисов в команде	Этапы развития группы. Кризис как необходимый этап группового развития. Кризис как угроза и как возможность выхода на новый уровень. Источники внутригрупповых конфликтов. Теория групповой синтальности Р.Б. Кеттела. Полевая концепция конфликтов А. Минделла. Сопrotивление изменениям как источник групповых кризисов. Методы преодоления организационным изменениям. Разрешение кризисов путем переговоров и сотрудничества.

Курс практических (семинарских) занятий

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1. Управленческая команда как объект и субъект управления	
1.1.	Тема 1. Управленческая команда как субъект управленческой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие команды. Признаки команды по Дж. Кэхилу. 2. Виды команд. 3. Понятие управленческой команды. 4. Преимущества управленческой команды.
1.2.	Тема 2. Факторы эффективности управленческой команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внешняя и внутренняя среда команды. 2. Внешние условия, влияющие на команду. 3. Эффекты командного взаимодействия. 4. Культура организации, и субкультура команды.
1.3.	Тема 3. Совместимость членов управленческой команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управленческая команда как социальная система. 2. Понятие и факторы психологической совместимости. 3. Психотипологии как основа подбора команды. 4. Типология Майерс-Бриггс (МВТИ). 5. Соционика А. Аугустинавичюте.

1.4.	Тема 4. Механизм норм и правил коллективной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Статусно-ролевая структура команды. 2. Командные роли по М. Белбину и М.Г. Ярошевскому. 3. Групповые нормы и групповые санкции. 4. Психологический климат в группе. 5. Социометрическая характеристика команды.
1.5.	Тема 5. Коммуникация в управленческой команде	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие коммуникации. Коммуникация и общение. 2. Структура коммуникационного процесса. 3. Виды коммуникации. 4. Коммуникационная структура группы.
1.6.	Тема 6. Команда как коллектив	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соотношение понятий «коллектив» и «команда». 2. Стратометрическая концепция коллектива. 3. Уровни развития группы как коллектива. 4. Способы трансформации команды в коллектив
2.	Раздел 2. Формирование и развитие управленческой команды	
2.1.	Тема 7. Психологическая диагностика при формировании команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая диагностика групп и коллективов. 2. Методы и методики исследования особенностей группы. 3. Социометрический метод диагностики. 4. Изучение сплоченности группы. 5. Изучение психологического климата группы.
2.2.	Тема 8. Тренинг командообразования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы формирования руководителем управленческой команды. 2. Психологический тренинг как способ развития социальной группы. 3. Специфика тренинга командообразования. Структура тренинга и упражнения. 4. Подготовка и проведение тренинга. Посттренинговое сопровождение.
2.3.	Тема 9. Повышение сплоченности команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие сплоченности группы. Признаки сплоченности. 2. Факторы, влияющие на сплоченность группы. 3. Влияние сплоченности группы на эффективность деятельности команды. 4. Способы и методы повышения сплоченности группы.
2.4.	Тема 10. Закономерности группового принятия решений	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого решения и его виды. 2. Преимущества и недостатки группового способа принятия решений. 3. Групповое единомыслие по И. Дженису и его проявления. 4. Способы профилактики единомыслия. 5. Закономерности группового обсуждения (поляризация, влияние меньшинства).
2.5.	Тема 11. Методы организации командной работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление командой как социальной системой. Понятие рефлексивного управления. 2. Общие принципы организации командной работы. 3. Метод мозгового штурма. Метод синектики. 4. Метод собрания-совещания. Метод Дельфы. 5. Метод оргдеятельностных игр. 6. Метод форсайта. Метод знанияевого реактора.
2.6.	Тема 12. Преодоление кризисов в команде	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы развития группы. 2. Кризис как необходимый этап группового развития. 3. Теория групповой синтальности Р.Б. Кеттела. 4. Полевая концепция конфликтов А. Минделла. 5. Сопrotивление изменениям и его преодоление.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме.

Кроме того, она состоит в подготовке к контрольным работам и тестированию по итогам изучения разделов дисциплины, к деловым играм, а также в решении ситуационных задач, заданных на дом.

Вопросы для самостоятельной работы (для устного опроса)

Тема 1.

1. Понятие группы. Классификация групп.
2. Понятие малой группы.
3. Структурные характеристики группы.
4. Динамические характеристики группы.
5. Понятие команды.

Тема 2.

6. Стили управления по К. Левину, Р. Блейку и Дж. Мутон, П. Херси.
7. Этапы формирования команды.
8. Социально-психологический климат группы.
9. Командные роли.

Тема 3.

10. Понятие психологической совместимости.
11. Проблема совместимости в управленческой команде.
12. Совместимость руководителя и подчиненного.

Тема 4.

13. Понятие социальной нормы.
14. Социально-нормативное регулирование коллективной деятельности.
15. Групповые санкции и их применение.

Тема 5.

16. Структура общения в группе – деловое и межличностное.
17. Теория групповой синтаксности Р. Кетелла.

Тема 6.

18. Коллектив как команда.
19. Типология групп по Л.И. Уманскому.
20. Менеджмент слаженной команды.

Тема 7.

21. Социометрия как диагностика неформальных отношений в команде.
22. Референтометрия как диагностика неформальных отношений.
23. Метод опроса в диагностике команды.

Тема 8.

24. Методы командообразования.
25. Тренинг как средство командообразования.
26. Модель «идеальной» управленческой команды.

Тема 9.

27. Понятие сплоченности. Характеристики сплоченности.
28. Сплоченность группы как основа командной работы.

Тема 10.

29. Культура управленческих решений.

30. Стили мышления и командные роли.
31. Огруппление мышления по И. Дженису.
Тема 11.
32. Стили руководства и психологический климат в управленческой команде.
33. Психологические аспекты мотивации участников управляющей команды.
Тема 12.
34. «Подводные камни» в работе управляющей команды.
35. Конфликтные ситуации в команде и их разрешение.
36. Кризисы в жизни управленческой команды и их преодоление.

Задания для самостоятельной работы (выполняются письменно)

Задание 1. Вы, так или иначе, управляете людьми, с которыми сталкивает Вас жизнь. Оцените, насколько хорошо и эффективно Вы это делаете?

Задание 2. Вы создали малое предприятие. Какой опыт государственной поддержки малого бизнеса Вам известен? На какую помощь от государственных и местных органов управления Вы можете рассчитывать?

Задание 3. Провести социометрическое исследование на определение наличия лидера в коллективе.

Задание 4. Рассмотрите лидерство как процесс, предполагающий наличие влияния, и как свойство, представляющее набор определенных личностных характеристик.

Изучите основные подходы, объясняющие, что делает лидера эффективным: поведенческий, ситуационный, теорию черт, теорию власти и влияния. Обратите внимание на концепцию харизматического лидерства Конгера и Канунго.

Задание 5. Проанализируйте управленческий путь лидера Вашей организации. Какие внешние обстоятельства и личностные характеристики обусловили его выдвижение в лидеры?

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

1. Планируемые результаты освоения образовательной программы	2. Этап	3. Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)	1 этап: Знания	Не знает сущность управленческой команды. Не знает способы организации управленческой команды. Не знает особенности коммуникации в деятельности управленческой команды. Не знает основных понятий дисциплины.	Знает сущность управленческой команды. Знает некоторые способы организации управленческой команды. Знает некоторые особенности коммуникации в деятельности управленческой команды. Знает некоторые основные понятий дисциплины.	Знает сущность управленческой команды. Знает большинство способов организации управленческой команды. Знает большинство особенностей коммуникации в деятельности управленческой команды. Знает большинство основных понятий дисциплины.	Знает сущность управленческой команды. Знает способы организации управленческой команды. Знает особенности коммуникации в деятельности управленческой команды. Знает основные понятий дисциплины.	Устный опрос Тестирование Контрольная работа
	2 этап: Умения	Не умеет организовывать управленческую команду. Не умеет конструктивно взаимодействовать в команде при работе на общий результат. Не умеет контролировать и оценивать работу членов команды.	Не умеет организовывать управленческую команду. Умеет конструктивно взаимодействовать в команде при работе на общий результат. Не умеет контролировать и оценивать работу членов команды.	Умеет организовывать управленческую команду. Умеет конструктивно взаимодействовать в команде при работе на общий результат. Не умеет контролировать и оценивать работу членов команды.	Умеет организовывать управленческую команду. Умеет конструктивно взаимодействовать в команде при работе на общий результат. Умеет контролировать и оценивать работу членов команды.	Тестирование Контрольная работа
	3 этап: Владения	Не владеет навыками организации командной	Владеет навыками организации командной	Владеет навыками организации командной	Владеет навыками организации командной	Тестирование Контрольная

	(навыки / опыт деятельности)	деятельности по решению общих задач. Не владеет навыками разрешения внутрикмандных противоречий. Не владеет навыками повышения сплоченности команды.	деятельности по решению общих задач. Не владеет навыками разрешения внутрикмандных противоречий. Не владеет навыками повышения сплоченности команды.	деятельности по решению общих задач. Владеет навыками разрешения внутрикмандных противоречий. Не владеет навыками повышения сплоченности команды.	деятельности по решению общих задач. Владеет навыками разрешения внутрикмандных противоречий. Владеет навыками повышения сплоченности команды.	работа
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Не знает сущность коллектива как команды. Не знает методы формирования и воспитания трудового коллектива. Не знает основные понятия дисциплины.	Знает сущность коллектива как команды. Знает некоторые методы формирования и воспитания трудового коллектива. Знает некоторые основные понятия дисциплины.	Знает сущность коллектива как команды. Знает большинство методов формирования и воспитания трудового коллектива. Знает большинство основные понятия дисциплины.	Знает сущность коллектива как команды. Знает методы формирования и воспитания трудового коллектива. Знает основные понятия дисциплины.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет применять методы социологического и психологического исследования группы. Не умеет применять методы командообразования и повышения сплоченности группы. Не умеет регулировать морально-психологический климат группы.	Умеет применять некоторые методы социологического и психологического исследования группы. Умеет применять некоторые методы командообразования и повышения сплоченности группы. Не умеет регулировать морально-психологический климат группы.	Умеет применять большинство методов социологического и психологического исследования группы. Умеет применять большинство методов командообразования и повышения сплоченности группы. Умеет регулировать морально-психологический климат группы.	Умеет применять методы социологического и психологического исследования группы. Умеет применять методы командообразования и повышения сплоченности группы. Умеет регулировать морально-психологический климат группы.	Тестирование Контрольная работа)
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет методами определения особенностей морально-психологического климата и сплоченности группы. Не владеет методами командообразования (коллективообразования) и повышения сплоченности группы.	Владеет некоторыми методами определения особенностей морально-психологического климата и сплоченности группы. Владеет некоторыми методами командообразования (коллективообразования) и повышения сплоченности группы.	Владеет большинством методов определения особенностей морально-психологического климата и сплоченности группы. Владеет большинством методов командообразования (коллективообразования) и повышения сплоченности группы.	Владеет методами определения особенностей морально-психологического климата и сплоченности группы. Владеет методами командообразования (коллективообразования) и повышения сплоченности группы.	Тестирование Контрольная работа

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-6 на этапе «Знания».

1. Понятие лидерства. Роль лидера в существовании группы.
2. Иерархическая структура сообществ животных.
3. Вожачество в группах животных.
4. Зарубежные исследования лидерства в XX в.
5. Отечественные исследования лидерства.
6. Структурные теории лидерства. Теории черт и харизматическая теория.
7. Поведенчески-интерактивные теории лидерства.
8. Психологически-процессуальные теории лидерства.
9. Типология лидеров. Групповые роли лидера.
10. Соотношение лидерства и руководства.
11. Власть как основа лидерства и руководства. Источники (основания) власти.
12. Психологический портрет идеального лидера.
13. Авторитаризм и макиавеллизм как негативные характеристики лидера.
14. Стили управления и лидерства по К. Левину, Р. Блейку и Дж. Мутон, П. Херси.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания».

1. Понятие группы. Классификация групп.
2. Понятие малой группы. Влияние размера и композиции группы на совместную деятельность.
3. Статусно-ролевая структура группы.
4. Социометрическая структура группы.
5. Социально-психологический климат группы.
6. Процесс принятия группового решения. Групповое единомыслие по И. Дженису.
7. Структура общения в группе – деловое и межличностное.
8. Теория групповой синтальности Р. Кетелла.
9. Групповые нормы и санкции как регуляторы существования группы.
10. Понятие команды.
11. Процесс командообразования. Этапы формирования команды.
12. Понятие сплоченности. Характеристики сплоченности.
13. Коллектив как команда. Теория коллектива А.В. Петровского.
14. Типология групп по Л.И. Уманскому.
15. Тренинг как средство командообразования.
16. Понятие профессии и профессионализма.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-6 на этапе «Знания».

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их

энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- а) командообразование;
- б) групповая сплоченность;
- в) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- а) в конце 19 века;
- б) во второй половине 20 века;
- в) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- а) вопросы комплектования команд;
- б) формирование командного духа;
- в) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- а) сплоченность;
- б) группа;
- в) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- а) потенциальная команда;
- б) псевдокоманда;
- в) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- а) команда;
- б) рабочая группа;
- в) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- а) менеджер;
- б) лидер;
- в) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- а) реализатор;
- б) руководитель;
- в) мотиватор;
- г) организатор;
- д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- а) роль;
- б) образ;
- в) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- а) организатор;
- б) управленец;
- в) администратор;
- г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это

- а) организаторы;
- б) генераторы идей;
- в) мотиваторы;
- г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- а) ролевое самоопределение;
- б) ролевая идентификация;
- в) создание роли;
- г) принятие роли;
- д) все ответы верны.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания»

1. К причинам ухода команд из организации относят:

- а) команда перерастает организацию;
- б) смена владельца бизнеса;
- в) поиск лучших условий работы;
- г) команда создает собственный бизнес;
- д) все ответы верны.

2. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- а) групповое табу;
- б) групповой ритуал;
- в) социальная леность;
- г) все ответы неверны.

3. Классический подход к управлению стал рассматриваться как дегуманизированный и механический:

- а) в начале 20 века

- б) к середине 30-х годов 20 века
- в) в конце 20 века

4. Менеджеры, работающие согласно теории «Y», склонны:

- а) награждать;
- б) наказывать;
- в) контролировать;
- г) организуют работу так, что работники достигают своих личных целей путем достижения целей организации.

5. Э. Мейо обнаружил, что большое влияние на производительность труда имеет;

- а) продолжительность рабочего дня;
- б) человеческий фактор;
- в) физические условия.

6. Критика в команде:

- а) отсутствует вообще;
- б) имеет личностную направленность;
- в) имеет тенденцию деструктивности.

7. Участники команды:

- а) скрывают свои чувства;
- б) свободно выражают и обсуждают свои чувства;
- в) считают, что чувства – это что-то неважное и слишком опасное для обсуждения.

8. Руководство в команде:

- а) остается постоянным;
- б) меняется в зависимости от обстоятельств;
- в) отсутствует.

9. В эффективной команде:

- а) все идеи рассматриваются;
- б) идеи игнорируются;
- в) рассматриваются только идеи, выдвинутые председателем;
- г) идеи отвергаются;
- д) производится выборочное рассмотрение идей.

10. Голосование в команде используется:

- а) всегда;
- б) часто;
- в) редко;
- г) никогда.

11. В эффективной команде:

- а) несогласие скрывается;
- б) несогласие открыто выражается;
- в) несогласие подавляется.

12. Атмосфера в эффективной команде:

- а) комфортная;
- б) безразличная;

в) холодная.

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-6 на этапе «Знания».

1. Воспитание потенциальных лидеров.
2. Психология индивида и группы.
3. Проблема совместимости в управленческой команде.
4. Совместимость руководителя и подчиненного.
5. Культура управленческих решений.
6. «Подводные камни» в работе управляющей команды.
7. Психологические аспекты мотивации участников управляющей команды.
8. Пути улучшения работы руководителя.
9. Управление командой в условиях рыночной экономики.
10. Менеджмент слаженной команды.
11. Конструктивные решения – путь к бесконфликтному руководству.
12. Диагностика управленческих способностей.
13. Конфликтные ситуации в команде и их разрешение.
14. Методы психологического воздействия в системе «руководитель – подчиненный».
15. Стили мышления и командные роли.
16. Коммуникативная компетентность руководителя.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания».

1. Психологическая характеристика команды.
2. Феномен групповой идентификации и группового единомыслия.
3. Эволюция представлений об эффективности управленческой команды в зарубежных исследованиях.
4. Эволюция представлений об эффективности управленческой команды в отечественной психологии.
5. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов».
6. Качественный и количественный состав управленческой команды.
7. Принципы формирования команд с точки зрения теорий систем.
8. Распределение ролей в команде и принцип взаимозаменяемости.
9. Психологическая характеристика разделенного (командного) лидерства.
10. Механизмы группового принятия решения.
11. Этапы формирования управленческой команды.
12. Методы работы с управленческой командой на стадии «псевдокоманды».
13. Методы работы с управленческой командой на стадии формирования норм и правил коллективной работы.
14. Психологические аспекты мотивации членов управленческой команды.
15. Модель «идеальной» управленческой команды.
16. Планирование будущего управленческой команды и кризисы в жизни управленческих команд.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-6 на этапе «Умения».

Практическое задание «Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна»

Инструкция. Это задание призвано помочь организовать в команде обсуждение решаемых задач. Оцените каждый тип задач по своей значимости по 10-балльной шкале (1 – низкая оценка; 10 – высокая оценка) и запишите результаты в таблицу.

Вопросы для анализа деятельности команды

Тип задач	Вопросы для рефлексии деятельности в команде
Консультирование	Какая информация нужна команде? Для чего она требуется? Откуда ее можно получить? Кто ее найдет? Когда информация будет необходима?
Новаторство	Какие из методов работы могут быть изменены? Принимает ли команда одно существующее решение; или стремится разработать альтернативы? Анализируется ли реалистичность идей?
Стимулирование	Кто для команды является клиентом? Какое впечатление у клиентов сложилось о команде? Какие проблемы необходимо решить совместно с ними? Какие необходимы мероприятия по продвижению? Какие ресурсы для этого потребуются?
Развитие	Как команда может добиться принятия своих идей у важнейших заинтересованных сторон? Существуют ли альтернативы текущей деятельности? Какие изменения внедряют конкуренты?
Организация	Какие цели команда ставит перед собой? Когда она должна достичь этих целей? Как распределяются обязанности внутри команды? Какие ресурсы требуются, чтобы выполнить работу? Если возникают проблемы, как команда их решает? Каковы приоритеты команды на ближайшее время?
Производство	Что команда понимает под своей продукцией? Оптимальна ли существующая производственная система? Составьте технологическую карту производственного процесса (от поступления заказа до доставки). Соответствует ли общая схема практике?
Контроль	Как команда определяет контроль в своей деятельности? Каковы основные контролирующие мероприятия? В каких областях совместной деятельности команде требуется усилить внимание к контролю?
Поддержание	Как команда поддерживает отношения с другими группами, от которых зависит? Как добивается надлежащих условий для персонала? Как сохраняет доверие клиентов? Какие этические принципы ее объединяют? Как команда формирует общую цель?
Связи	Какие связи являются прочными, а какие сформированы недостаточно? Какие связи следует укрепить — внешние или внутренние? Что можно сделать для расширения связей?

Пример бланка задания для организации группового обсуждения

Тип задач	Значимость	Качество решения	Член команды, решающий задачу
Консультирование			
Новаторство			
Стимулирование			
Развитие			
Организация			
Производство			

Контроль			
Поддержание			
Связи			

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Умения».

Практическое задание «Проведение групповых тренинговых упражнений»

1. **«Электрическая стена».** Три столба, стоящие в вершинах треугольника (5 х 4 х 3 м), между столбами на высоте 1,3 м натянута веревка. Шест («электрический провод») длиной 2,5 м, способный выдержать на себе взрослого человека. Высота «стены» 1,3 м. *Задание:* выбраться из треугольника, огороженного «электрической стеной», не задев ее. В противном случае вся команда возвращается внутрь треугольника и упражнение начинается заново. В процессе решения задачи можно использовать шест.

2. **«Канатоходец».** Между двумя деревьями на высоте метра натянута трос, соединяющий пункты А и Б. С деревьев свисают две веревки-«лианы». *Задание:* переправиться по тросу из пункта А в пункт Б.

3. **«Высокое бревно».** Качающееся бревно подвешено на тросах. Под бревном лентами обозначена запрещенная область, отделяющая пункт А от пункта Б. *Задание:* перебраться через бревно из пункта А в пункт Б.

4. **«Растяжка».** Между тремя деревьями на высоте метра горизонтально под углом натянута два троса. Пункт А находится у вершины угла, пункт Б – в противоположной стороне. *Задание:* в паре пройти по веревкам, опираясь на партнера. При малейшем дисбалансе веревки раскачиваются.

5. **«Зигзаг».** На земле из жердей выложен «зигзаг», соединяющий пункты А и Б. *Задание:* перебраться по «зигзагу» из пункта А в пункт Б. Возможен вариант, когда часть участников идет с закрытыми глазами.

6. **«Змейка».** На земле веревками выложена «тропа», соединяющая пункты А и Б. Имеются воздушные шары по числу участников. Участники выстраиваются «змейкой»: участник – шарик – участник – шарик и т.д. (шары зажаты между участниками). *Задание:* пройти «змейкой» по «троне», не уронив шары и не касаясь руками шаров и друг друга.

7. **«Объемная паутина».** Пространство между пунктами А и Б заполнено объемной «паутиной». *Задание:* пробраться из пункта А в пункт Б, не коснувшись нитей паутины.

8. **«Семь печатей».** На земле веревками выложена «тропа», соединяющая пункты А и Б, над которой раскачиваются «мечи». На тропе разложены семь «печатей». *Задание:* перебраться из пункта А в пункт Б, увернувшись от «мечей» и собрав по дороге все «печати».

9. **«Связанные ноги».** Участники встают в шеренгу или круг и связывают свои ноги с ногами соседей справа и слева. *Задание:* пройти из пункта А в пункт Б по определенному маршруту или преодолев указанное препятствие.

10. **«Тропа».** На земле веревками выложена «тропа», соединяющая пункты А и Б. Участники стоят цепочкой перед входом на «тропу». *Задание:* пройти по «тропе» из пункта А в пункт Б, не разорвав цепочку. Участник, ступивший на «тропу», не может сдвинуть ногу с места, пока не настанет его очередь перемещаться.

Образец задания для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-6 на этапе «Владение».

Практическое задание «Анализ команды по схеме М. Белбина»

Проанализировать группу как команду по ролевой схеме М. Белбина.

Реализатор.

Характеристика. Реализаторам присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжелую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени Реализаторы являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями Компании. Они менее сконцентрированы на преследовании собственных интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности и они могут проявлять жесткость и непреклонность.

Функциональность. Они очень полезны компании благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. Реализаторы, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие Реализаторы часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

Координатор

Характеристика. Отличительной чертой Координаторов является способность заставлять других работать над распределенными целями. Зрелый, опытный и уверенный, Координатор охотно раздает поручения. В межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные наклонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

Функциональность. Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с коллегами равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путем. В некоторых компаниях Координаторы могут вступать в конфликты из-за разности во взглядах с Творцами.

Творец.

Характеристика. Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

Функциональность. Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. Творцы способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они являются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.

Генератор идей

Характеристика. Генераторы идей являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так и на

похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических усилий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

Функциональность. Основная функция Генераторов идей – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество Генераторов идей в одной компании может привести к контр-продуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.

Исследователь.

Характеристика. Исследователи – часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за ее пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что еще можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всем новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

Функциональность. Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

Эксперт.

Характеристика. Это очень серьезные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо все обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть проницательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. Эксперты редко ошибаются.

Функциональность. Эксперты наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, Эксперты кажутся черствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удается стать руководителями. Тем не менее, многие Эксперты занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это идеальная «сфера» для Экспертов, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.

Дипломат.

Характеристика. Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. Дипломаты очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

Функциональность. Роль Дипломатов состоит в предотвращение межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет эффективно работать всем ее членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями, тем более, если их непосредственный начальник подчиняется Творцу. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчивость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и

поэтому всегда желанны для подчиненных. Дипломаты служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.

Исполнитель.

Характеристика. Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмутимыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование извне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

Функциональность. Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.

Специалист.

Характеристика. Это посвященные личности, которые гордятся приобретенными техническими навыками и умениями в узкой области. Их приоритетами являются предоставление профессиональных услуг, содействие и продвижение в своей сфере деятельности. Проявляя профессионализм в своем предмете, они редко интересуются делами других. Возможно, они станут экспертами, следуя своим стандартам и работая над узким кругом специфических проблем. Вообще, немного людей, беззаветно преданных своему делу и стремящихся стать первоклассными специалистами.

Функциональность. Специалисты играют свою специфическую роль в команде, благодаря своим редкостным навыкам, на которых и базируется сервис или производство компании. Будучи руководителями, они пользуются уважением, так как знают намного больше о своем предмете, чем кто-либо еще и обычно вынуждены принимать решение, опираясь на свой глубокий опыт.

Роли в команде по М. Белбину

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости
Генератор идей: креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы.	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией.
Исследователь: экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты.	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм.
Координатор: зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия.	Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу.
Творец: поиск, динамичность, преодоление давления. Напористость и смелость в преодолении препятствий.	Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей.
Эксперт: рассудительность, стратегия, пронзительность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку.	Недостаток напористости, неумение воодушевлять других.
Дипломат: сотрудничество, мягкость, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения.	Нерешительность в спорных ситуациях.
Реализатор: дисциплинированность, надежность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия.	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности.
Исполнитель: старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет все вовремя.	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия.
Специалист: целеустремленность, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам.	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Владение».

Деловая игра на командообразование «Мост»

Инструкция

Ваша задача – за 15 минут спроектировать мост (свободная конструкция с двумя опорами по краям) между двумя бутылками, расположенными на расстоянии метра. Мост должен выдержать груз весом 1 кг в течение 2 минут. Выбор материала свободный. Бюджет составляет 200 у.е. Две бутылки выдаются командам бесплатно. Время на выполнение задания – 15 минут, на представление проекта – 2 минуты.

Вам необходимо:

1. Подобрать необходимый материал (см. прайс-лист).
2. Составить смету расходов согласно прайс-листу и плану-графику выполнения работ (этап «Проект»).
3. За 15 минут построить мост, точно следуя плану проекта (этап «Реализация»).

Штрафы:

1. За каждую дополнительную минуту работы как на этапе «Проект», так и на этапе «Реализация» снимается по 1 очку.
2. За каждую неучтенную деталь моста и несоблюденную последовательность действий на этапе «Реализация» снимается по 1 очку.

Прайс-лист и смета расходов

Предмет	Использованное количество (X)	Цена за 1 штуку или за 1 м (Y)	Общая стоимость (XxY)
Клей канцелярский		50	
Пакет полиэтиленовый		65	
Марля (10 x 10 см)		95	
Скрепки в ассорт.		10	
Пластелин (5 x 5 см)		70	
Бумага туалетная		50	
Ножницы		35	
Ложка		50	
Фольга (20 x 20 см)		30	
Гвозди в ассорт.		20	
Стакан пластиковый		110	
Мячик		35	
Карандаш		20	
Скотч		30	
Бумага формата А4		30	
Проволока металлическая		60	
Кубик пластиковый		30	
Нитки		50	
Пенопласт		40	
Бюджет (итог)			

Запишите количество использованных предметов. Подсчитайте стоимость по каждому предмету и подведите итог. Помните, Ваш бюджет ограничен суммой в 200 у.е.

План- (очередность выполнения задания)

№ п/п	Действие	Ответственный	Временные сроки	Результат
1				
2				
3				

4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				

Предварительно побеждает та команда, которая потратит на проект минимальное количество средств.

В итоге выигрывает команда, набравшая максимальное количество очков за вычетом штрафов.

Перечень вопросов к экзамену

1. Менеджмент слаженной команды.
2. Конструктивные решения – путь к бесконфликтному руководству.
3. Диагностика управленческих способностей.
4. Конфликтные ситуации в команде и их разрешение.
5. Методы психологического воздействия в системе «руководитель – подчиненный».
6. Стили мышления и командные роли.
7. Коммуникативная компетентность руководителя.
8. Управленческая этика.
9. Зарубежные авторы о качествах менеджера.
10. Управление – как наука и искусство.
11. Управление командой в условиях рыночной экономики.
12. Командные роли и психологические защиты.
13. Планирование будущего управленческой команды.
14. Стили руководства и психологический климат в управленческой команде.
15. Межгрупповые противоречия.
16. Модель «идеальной» управленческой команды.
17. Кризисы в жизни управленческой команды и их преодоление.
18. Воспитание потенциальных лидеров.
19. Психология индивида и группы.
20. Бехтерев В. М. об особенностях групп.
21. Проблема совместимости в управленческой команде.
22. Совместимость руководителя и подчиненного.
23. Культура управленческих решений.
24. «Подводные камни» в работе управляющей команды.
25. Психологические аспекты мотивации участников управляющей команды.
26. Пути улучшения работы руководителя.
27. Управление командой в условиях рыночной экономики.
28. Командные роли и психологические защиты.
29. Планирование будущего управляющей команды.
30. Стили руководства и психологический климат в управляющей команде.
31. Модель «идеальной» управляющей команды.
32. Новые тенденции в управлении и их влияние на управляющие команды.
33. Кризисы в жизни управляющих команд и их преодоление.
34. Функции малой группы.
35. Стадии развития группы.
36. Внешние факторы, влияющие на группу.

37. Групповые роли, групповые нормы.
38. Статус членов группы.
39. Формирование и сплоченность группы.
40. Психологическая совместимость в группе.
41. Психологический климат в группе.
42. Нормативность поведения и конформизм.
43. Социометрическая характеристика трудового коллектива.
44. Понятие команды. Признаки команды.
45. Управленческая команда.
46. Сравнение работы команд и групп.
47. Сотрудничество в команде.
48. Факторы формирования руководителем управленческой команды.
49. Методы исследования межличностных отношений в группах и организациях.
50. Тренинг командного взаимодействия в группе.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен	30		0	30

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной

оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%.

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично – при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно – при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно – при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная учебная литература:

1. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - М.:КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с.: 60x88 1/16 (Обложка. КБС) ISBN 978-5-905554-35-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/557908> (дата обращения 25.08.2018).

Дополнительная учебная литература:

1. Фролов, А.М. Формирование и развитие управленческих команд в коммерческих организациях / А.М. Фролов. - Москва : Анкил, 2010. - 148 с. : схем., табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-86476-316-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257928> (дата обращения 25.08.2018).

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1.	Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM, договор с ООО «ЗНАНИУМ» № 3151эбс от 31.05.2018	До 03.06.2019
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 847 от 29.08.2017	До 01.10.2018
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 838 от 29.08.2017	До 01.10.2018
4.	База данных периодических изданий (на платформе East View EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 133-П 1650 от 03.07.2018	До 31.06.2019
5.	База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1256 от 13.12.2017	До 31.12.2018
6.	Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0220 от 6 дек. 2017 г.	До 07.12.2018
7.	Национальная электронная библиотека, Договор с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438 от 13 апр. 2016 г.	Бессрочный
8.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ», договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014	Бессрочный

№	Адрес (URL)	Описание страницы
1.	http://www.dis.ru/manag/index.html	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2.	http://www.rjm.ru	Журнал «Российский журнал менеджмента»
3.	http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»
4.	http://www.hr-portal.ru	Проект «HR-Portal»
5.	http://www.kredo.ru	Журнал «Кадровое дело»

7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Наименование программного обеспечения
1. Office Standard 2007
2. Windows 7
3. Консультант Плюс Юрист
4. Система «Гарант»

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятии) и др.</p>
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>
Устный опрос	<p>Устный опрос как контроль знаний студентов осуществляется в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При фронтальном опросе за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки домашних заданий; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранный на занятии; при подготовке к выполнению практических и лабораторных работ. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического учета, а также для отработки и развития экспериментальных умений студентов. Причем устную проверку считают эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их использования, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность студентов. Устный опрос осуществляется на каждом занятии, хотя оценивать знания студентов не обязательно. Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания студентов на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.</p>
Индивидуальные задания (самостоятельная работа)	<p>Представляет собой продукт самостоятельной работы студента. Задание, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал.</p> <p>При работе над индивидуальным заданием студент должен использовать рекомендуемую литературу. В ходе подготовки индивидуального задания студент должен использовать информационно-справочные электронные базы данных.</p>
Тестирование	<p>Тестирование проводится по итогам 1 и 2 разделов перед контрольной работой. Студент при подготовке должен использовать, как лекционный материал, так и учебно-методический материал.</p>

Контрольная работа	Для подготовки к контрольной работе студент должен использовать лекционный материал, материал практических занятий, а также знания, полученные при выполнении индивидуальных заданий. Также можно использовать рекомендуемую к изучению курса литературу.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, итоговые выводы на семинарских занятиях и др.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации №5	Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа №10	Учебная мебель, доска
Читальный зал, помещение для самостоятельной работы №4	Учебная мебель, персональные компьютеры, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций №43	Учебная мебель, доска