

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и

государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«ТЕХНОЛОГИИ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И
КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ»**

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Технологии самоопределения и командообразования» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 24 с.

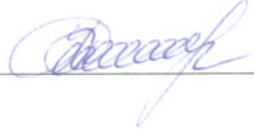
Рабочая программа учебной дисциплины «Технологии самоопределения и командообразования» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Кондратьев С.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории _____  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы _____  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов представление о сфере профессиональной деятельности, ее месте и роли в общественном производстве, дать общую характеристику знаний по специальности и средств их освоения.

Задачи:

показать взаимосвязь теории и практики управления;

сформировать осознанную мотивацию учебного труда студента по освоению будущей профессии;

освоить основную понятийную систему будущей профессии.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Технологии самоопределения и командообразования» относится к факультативным дисциплинам образовательной программы (ФТД.Факультативные дисциплины).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

методики формирования команд и методов эффективного руководства коллективами,

умения:

разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов, управлять коллективом, разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту,

навыки:

организация и управления коллективом, планирование его действий.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин "Системный анализ в экономике", "Стратегическое управление человеческими ресурсами", и служит основой для освоения дисциплин "Управление кадровой безопасностью", "Корпоративная культура и кадровая политика", "Профессиональные навыки менеджера в сфере управления персоналом" специальности 38.04.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды, учитывая интересы, особенности поведения и мнения её членов, а также планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала; принципы планирования командной работы и делегирования полномочий. уметь:

	членам команды;	планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды в соответствии с их компетенцией и ресурсами. владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды; умением планировать командную работу, делегировать полномочия и эффективно координировать действия команды.
--	-----------------	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	28	8
в том числе:		
Лекции	14	4
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	14	4
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	44	64
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Практико-ориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте. Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое

взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития

Тема 2. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды

Тема 3. Предварительный этап командообразования. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду. Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина

Тема 4. Активный этап командообразования. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка и заключение командного контракта, конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии

Тема 5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме. Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная психология малых групп в организационном контексте	2	1
2.	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	4	
3.	Предварительный этап командообразования	2	1
4.	Активный этап командообразования	2	1

5.	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	4	1
Итого:		14	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная психология малых групп в организационном контексте	2	1
2.	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	4	
3.	Предварительный этап командообразования	2	1
4.	Активный этап командообразования	2	1
5.	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	4	1
Итого:		14	4

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная психология малых групп в организационном контексте	Самостоятельное изучение литературы	8	12
2.	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	Самостоятельное изучение литературы	8	12
3.	Предварительный этап командообразования	Самостоятельное изучение литературы	10	14
4.	Активный этап командообразования	Самостоятельное изучение литературы	10	14
5.	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	Самостоятельное изучение литературы	8	12
Итого:			44	44

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Рекомендовано МО РФ. - М., 2010. - 380 с.
2. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. – М.: ПЕР-СЭ, 2007. - 298 с.
3. Майерс Д. Социальная психология - Спб.: Питер, 2014. - 412 с.
4. Управление персоналом: учебник / под редакцией: Базаров Т. Ю., Еремин Б.Л. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 568 с.
5. Столяренко Л. Д., Самыгин С.И. Социальная психология – М., 2014. - 391 с.
6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд – М.: Речь, 2011. - 487 с.

б) дополнительная литература:

1. Левин К. Разрешение социальных конфликтов - СПб.: Речь, 2000. - 395 с.
2. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды - СПб.: Питер, 2002. - 440 с.
3. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники - СПб.: Питер, 2003. - 317 с.
4. Чалдини Р. Психология влияния - СПб.: Питер, 2001. - 512 с.
5. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии - СПб.: Питер, 2000. - 289 с.

в) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/

		https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Технологии самоопределения и командообразования»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	знать: принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала; принципы планирования командной работы и делегирования полномочий
Основной		Базовый	уметь: планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды в соответствии с их компетенцией и ресурсами
Заключительный		Высокий	владеть: навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды; умением планировать командную работу, делегировать полномочия и эффективно координировать действия команды

**Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины**

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды, учитывая интересы, особенности поведения и мнения её членов, а также планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	Тема 1. <i>Социальная психология малых групп в организационном контексте</i> Тема 2. <i>Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития</i> Тема 3. <i>Предварительный этап командообразования</i> Тема 4. <i>Активный этап командообразования</i> Тема 5. <i>Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования</i>	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Планирует и корректирует работу команды, учитывая интересы, особенности поведения и мнения её членов, а также планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать принципы формирования и работы с командой, методы управления и мотивации персонала. Уметь планировать работу команды, корректировать ее в соответствии с общими целями проекта, учитывая интересы и мнения ее членов, применять методы мотивации и управления конфликтами. Владеть навыками эффективной коммуникации, лидерства, консультирования и коучинга для достижения целей команды.	Тема 1. <i>Социальная психология малых групп в организационном контексте</i> Тема 2. <i>Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития</i> Тема 3. <i>Предварительный этап командообразования</i> Тема 4. <i>Активный этап командообразования</i> Тема 5. <i>Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание), контрольные работы

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Процесс психологического влияния одного человека на другого при их совместной жизнедеятельности, которая осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга называется:

- 1.руководством
- 2.лидерством
- 3.нет верного ответа

2.Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется:

- 1.формальным лидерством
- 2.неформальным лидерством
- 3.руководством

3.Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:

- 1.формальным лидерством
- 2.неформальным лидерством
- 3.руководством

4.Опора неформального лидера:

- 1.признание его группой
- 2.признание его руководством организации
- 3.знание и опыт

5.В организации сложнее всего заменить специалиста, который имеет власть:

- 1.принудительную
- 2.поощрительную
- 3.референтную
- 4.экспертную

6.От чего зависит наличие власти у подчиненных?

- 1.компетентности
- 2.стажа работы в организации
- 3.служебного положения
- 4.структуры организации
- 5.финансового положения

7.Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются:

- 1.побуждением
- 2.воодушевлением
- 3.принуждением

8.Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать:

- 1.власть
- 2.авторитет
- 3.ресурсы организации

9.На производительность труда работников компании влияют:

- 1.заработная плата и условия труда
- 2.межличностные отношения
- 3.разделение труда

10.Стиль руководства отражает:

- 1.степень, до которой руководитель делегирует полномочия подчиненным
- 2.используемые руководителем источники власти
- 3.функцию контроля

11.В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают лидерство

- 1.проектное

- 2. деструктивное
- 3. программно-целевое
- 4. неформальное

12. Лидерство в теории менеджмента можно определить, как

- 1. победу в конфликте
- 2. условия функционирования организации
- 3. размер заработной платы руководителя
- 4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

13. Власть - это:

- 1. возможность влиять на других
- 2. специфическое воздействие на подчиненных
- 3. совокупность способов воздействия на подчиненных
- 4. любое влияние на людей

14. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»?

- 1. способность определить место себя и принять корректирующие меры
- 2. умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- 3. быть общительным
- 4. умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

15. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является

- 1. принудительной
- 2. харизматической
- 3. экспертной
- 4. диктаторской

16. Харизма – это

- 1. власть примера
- 2. власть, основанная на вознаграждении, власть, основанная на принуждении
- 3. экспертная власть

17. Формы влияния менеджеров на подчиненных

- 1. убеждение, участие
- 2. экспертное, законное
- 3. формальное, неформальное
- 4. системное, ситуационное

18. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?

- 1. стало невыгодно держать большой штат сотрудников
- 2. трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать
- 3. рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения
- 4. механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

19. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

- 1. традиции

2. харизмы
3. через страх
4. эксперта

20. Возможность влиять на поведение других людей это

1. власть
2. влияние
3. лидерство
4. харизма

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.
6. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
7. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
8. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
9. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
10. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
11. Команды как группы высокого уровня развития.
12. Признаки команд.
13. Основные закономерности командообразования.
14. Роль руководителя в формировании команд.
15. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
16. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
17. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

18. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
19. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
20. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
21. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
22. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
23. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.
24. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
25. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
26. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.
27. Социально-психологические особенности лидерства в команде.
28. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
29. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
30. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
31. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.
32. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
33. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.
34. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
35. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
36. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
37. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
38. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
39. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
40. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
41. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
42. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».16
43. Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.
44. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику,

	привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Задание 1.

Назовите важнейшие личностные качества, которыми, по вашему мнению, должен обладать идеальный кандидат на вакансию вице-президента крупной промышленной компании.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Методические рекомендации:

Перечислите вопросы, которые в процессе интервью при приеме на работу помогут вам определить наличие этих качеств у претендента на имеющуюся вакансию.

Задание 2.

В дизайнерском отделе «XXX» снизились результаты труда. Было отмечено, что среди сотрудников нет слаженности, существуют «тихие» конфликты.

На сегодняшний день назначено собрание отдела, где должен выступить недавно назначенный руководитель отдела...

Подготовьте выступление-программу действий: «Коллеги, я Вас собрал.... «Мы сегодня собрались...». Возможные варианты действий: - определяю задачи каждому сотруднику, даю возможность самим разобраться в ситуации, оказываю помощь, убеждаю в необходимости действовать по-новому, использую свой авторитет, создаю комиссию по контролю за выполнением принятого решения и т.д.

Ответьте на вопросы:

1. Определите, какому стилю отдает предпочтение руководитель отдела?
2. Какие аргументы Вы в подтверждение можете привести?
3. Насколько, на ваш взгляд, выбранный стиль управления, будет эффективным в достижении целей?

Методические рекомендации:

Роль руководителя отдела: Предложить мероприятия, направленные на стабилизацию работы отдела и реализация которых, позволит создать работоспособную «команду», способную достичь, поставленные цели организации (в вашем лице).

Роль сотрудников дизайнерского отдела: В вашем отделе нет слаженности, результаты труда низкие, вашим отделом недовольно руководство, между сотрудниками

существуют межличностные конфликты. Сегодня на собрании будет выступать новый руководитель: «Что же он нам скажет?!»

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1. Сильные и слабые стороны

Составьте перечень своих серьезных неудач и ошибок. Отметьте, отсутствие или слабая выраженность каких качеств привели к этим промахам и поражениям. Вспомните, как вы в свое время преодолели ту или иную неудачу. В качестве материала для сопоставления ниже приводится одиннадцать базовых ограничений («слабых мест»), существенно сдерживающих эффективность работы студента.

Методические рекомендации:

Для более точного восприятия указанных качеств ниже приводится краткое содержательное наполнение каждого из них.

1. Неумение управлять собой:

неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, знания, умения;
неспособность справляться со стрессами современной жизни.

2. Размытость личных ценностей:

отсутствие ясного понимания своих личных ценностей;

наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни.

3. Смутные личные цели:

отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни;
наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

4. Остановленное саморазвитие:

отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

5. Недостаточность навыка решать проблемы:

отсутствие стратегии принятия решений;

неспособность эффективно решать проблемы в динамичных условиях рабочей среды.

6. Недостаток творческого подхода:

затруднения в генерировании достаточно новых и оригинальных идей;

неумение использовать новые идеи.

7. Неумение влиять на людей:

недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих;

слабое влияние на решения других людей.

8. Недостаточное понимание особенностей современного управленческого труда:

недостаток понимания мотивации;

устаревшие, негуманные или неуместные представления о роли руководителя (преподавателя).

9. Слабые навыки студента:

отсутствие практических способностей добиваться результата от работы.

10. Неумение обучать:

отсутствие способности или желания помогать другим развивать и расширять свои возможности.

11. Низкая способность формировать коллектив (студентов):

неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп или коллективов (студентов).

Определив и проанализировав наиболее существенные достижения и ошибки в вашей жизни, заполните таблицу 1.

Таблица 1. – Баланс личных успехов и неудач

Мои крупнейшие успехи, достижения	Как я этого добился (способности, которые были для этого необходимы)	Мои значительные неудачи, поражения	Способности, которых мне не доставало	Как я преодолел неудачи
1		1		
2		2		
3		3		
...		...		
10		10		

Следующий шаг – группирование выявленных вами достоинств и недостатков в блоки качеств и определение в каждом блоке двух-трех наиболее важных сильных и слабых сторон. Полученный таким образом «срез» способностей (таблица 2) является предпосылкой для планирования дальнейших шагов по достижению целей профессионального продвижения и роста.

Таблица 2. - Анализ сильных и слабых сторон

«Срез» способностей	Сильные стороны	Слабые стороны
Профессиональные знания и опыт	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Способности студента	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Коммуникативные способности	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Личные способности	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Интеллектуальные способности, рабочие приемы	1. 2. 3.	1. 2. 3.
прочее		

Составьте и занесите в таблицу всех членов Вашей группы (команды) и их основные задания. Для каждого определите уровень готовности, учитывая при этом их умение выполнять задание, их стремление выполнить его и уверенность, с которой они выполняют данное задание. Для каждого члена команды определите стиль руководства, который, по Вашему мнению, наиболее подходит для того, чтобы он успешно выполнил задание.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Вопросы к контрольным работам

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.
6. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
7. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
8. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
9. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
10. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
11. Команды как группы высокого уровня развития.
12. Признаки команд.
13. Основные закономерности командообразования.
14. Роль руководителя в формировании команд.

15. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
16. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
17. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
18. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
19. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
20. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
21. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
22. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
23. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.
24. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
25. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
26. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.
27. Социально-психологические особенности лидерства в команде.
28. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
29. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
30. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.

3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.
21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
29. Структурные методы командной работы.
30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации

«зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)
