

Документ подписан электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 16.12.2021 09:56:01

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Институт

Кафедра

Управления персоналом

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Самарский государственный экономический университет»

Менеджмента

**УТВЕРЖДЕНО**

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

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

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**Наименование дисциплины**

Б1.В.ДВ.13.01 Управление командной работой

**Основная профессиональная образовательная программа**

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление командной работой входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

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

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

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

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

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

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

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

### Профессиональные компетенции (ПК):

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

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

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

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

#### заочная форма

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

|  |     |
|--|-----|
| Вид промежуточной аттестации:<br>Зачет                           | Зач |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 72  |
| Зачетные единицы   | 2   |

#### 4. Содержание дисциплины

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

Тематический план дисциплины Управление командной работой представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

| №<br>п/п | Наименование темы<br>(раздела) дисциплины           | Контактная работа |                                 |             |     | Самостоятельная<br>работа | Планируемые<br>результаты<br>обучения в<br>соотношении с<br>результатами<br>обучения по<br>образовательной<br>программе |
|----------|---|-------------------|---------------------------------|-------------|-----|---------------------------|---|
|          |   | Лекции            | Занятия<br>семинарского<br>типа | ИКР         | ГКР |                           |   |
|          |   |                   | Практич.<br>занятия             |             |     |                           |   |
| 1.       | Теория командообразования                           | 4                 | 2                               |             |     | 10,85                     | ОПК7з1, ОПК7з2,<br>ОПК7у1, ОПК7у2,<br>ОПК7в1, ОПК7в2,<br>ПК21з1, ПК21з2,<br>ПК21у1, ПК21у2,<br>ПК21в1, ПК21в2           |
| 2.       | Инструменты управления командными взаимоотношениями | 12                | 14                              |             |     | 10                        | ОПК7з1, ОПК7з2,<br>ОПК7у1, ОПК7у2,<br>ОПК7в1, ОПК7в2,<br>ПК21з1, ПК21з2,<br>ПК21у1, ПК21у2,<br>ПК21в1, ПК21в2           |
|          | Контроль  | 19                |                                 |             |     |                           | Зачет   |
|          | <b>Итого</b>  | <b>16</b>         | <b>16</b>                       | <b>0.15</b> |     | <b>20.85</b>              |   |

#### заочная форма

| №<br>п/п | Наименование темы<br>(раздела) дисциплины           | Контактная работа |                                 |     |     | Самостоятельная<br>работа | Планируемые<br>результаты<br>обучения в<br>соотношении с<br>результатами<br>обучения по<br>образовательной<br>программе |
|----------|---|-------------------|---------------------------------|-----|-----|---------------------------|---|
|          |   | Лекции            | Занятия<br>семинарского<br>типа | ИКР | ГКР |                           |   |
|          |   |                   | Практич.<br>занятия             |     |     |                           |   |
| 1.       | Теория командообразования                           | 2                 | 2                               |     |     | 20                        | ОПК7з1, ОПК7з2,<br>ОПК7у1, ОПК7у2,<br>ОПК7в1, ОПК7в2,<br>ПК21з1, ПК21з2,<br>ПК21у1, ПК21у2,<br>ПК21в1, ПК21в2           |
| 2.       | Инструменты управления командными взаимоотношениями | 2                 | 2                               |     |     | 40,85                     | ОПК7з1, ОПК7з2,<br>ОПК7у1, ОПК7у2,<br>ОПК7в1, ОПК7в2,<br>ПК21з1, ПК21з2,<br>ПК21у1, ПК21у2,<br>ПК21в1, ПК21в2           |

|              |          |          |             |              |       |
|--------------|----------|----------|-------------|--------------|-------|
| Контроль     | 3        |          |             |              | Зачет |
| <b>Итого</b> | <b>4</b> | <b>4</b> | <b>0.15</b> | <b>60.85</b> |       |

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий лекционного типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Вид занятия лекционного типа* | Тематика занятия лекционного типа   |
|------|---|-------------------------------|---|
| 1.   | Теория командообразования                           | лекция                        | Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции и признаки команды и группы |
|      |   | лекция                        | Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Типология ролей в команде. Команда руководителей          |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями | лекция                        | Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд   |
|      |   | лекция                        | Инструменты управления командными взаимоотношениями.  |
|      |   | лекция                        | Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими     |
|      |   | лекция                        | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации                                      |
|      |   | лекция                        | Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей  |
|      |   | лекция                        | Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции   |

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа  |
|------|---|---------------------------------|---|
| 1.   | Теория командообразования                           | лекция                          | Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Основные функции и признаки команды и группы |
|      |   | лекция                          | Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Типология ролей в команде. Команда руководителей          |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями | лекция                          | Этапы формирования команды. Жизненный цикл команд   |
|      |   | лекция                          | Инструменты управления командными взаимоотношениями.  |
|      |   | лекция                          | Работа с конфликтами в команде. Трудности работы в команде. Социальные конфликты в команде и управление ими     |
|      |   | лекция                          | Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации                                      |

|  |  |        |   |
|--|--|--------|---|
|  |  | лекция | Командообразование как ключевая задача лидеров- руководителей           |
|  |  | лекция | Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции |

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Вид самостоятельной работы ***   |
|------|---|--|
| 1.   | Теория командообразования                           | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452255>
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>

#### Дополнительная литература

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

## 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

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

## 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

## 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

## 5.5. Специальные помещения

|   |   |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа                         | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран   |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций                     | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации                | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы  | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования              | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования   |

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

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление командной работой:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля           | Форма контроля  | Отметить<br>нужное<br>знаком<br>« + » |
|------------------------|---|---------------------------------------|
| Текущий контроль       | Оценка докладов                                       | -                                     |
|                        | Устный/письменный опрос                               | -                                     |
|                        | Тестирование  | +                                     |
|                        | Практические задачи                                   | -                                     |
|                        | Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения) | -                                     |
| Промежуточный контроль | Зачет   | +                                     |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

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

#### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

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

| Планируемые<br>результаты<br>обучения по<br>программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | Знать   | Уметь  | Владеть<br>(иметь навыки)  |
| Пороговый   | ОПК7з1: международные стандарты корпоративного поведения; модели корпоративной социальной ответственности; специализацию и кооперирование труда | ОПК7у1: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности; разрабатывать кодекс социально-ответственного поведения организации; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений | ОПК7в1: навыками построения модели корпоративной социальной деятельности; методами формирования и поддержания этического климата в организации |
| Повышенный  | ОПК7з2: способы контроля и оценки   | ОПК7у2: организовывать и координировать  | ОПК7в2: навыками организации и координации   |

|                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| эффективности деятельности персонала | взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; работать на общий результат, эффективно взаимодействуя с коллегами | межличностного взаимодействия, контроля и оценки эффективности деятельности |
|--------------------------------------|--|---|

### Профессиональные компетенции (ПК):

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

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

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе | Вид контроля/используемые оценочные средства |               |
|-------|---|---|--|---------------|
|       |   |   | Текущий                                      | Промежуточный |
| 1.    | Теория командообразования                           | ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2    | Тестирование                                 | Зачет         |
| 2.    | Инструменты управления командными взаимоотношениями | ОПК7з1, ОПК7з2, ОПК7у1, ОПК7у2, ОПК7в1, ОПК7в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2    | Тестирование                                 | Зачет         |

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)**  
<https://lms2.ssee.ru/course/index.php?categoryid=514>

**1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:**

- интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

**2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):**

- динамичный деловой стиль работы;
- жесткое единоначалие;
- информационная открытость и адекватность;
- ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

**3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:**

- наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

**4. Назовите главное качество команды, определяющее ее деловую и социальную устойчивость:**

- исполнительность;
- жёсткая иерархия (соподчиненность);
- ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

**5. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:**

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

**6. Руководитель команды – это:**

- лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");

- самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

**7. Установите соответствие:**

- 1) Функциональное разделения труда
  - 2) Профессиональное разделения труда
  - 3) Квалификационное разделения труда
- в зависимости от сложности выполняемых работ
  - между различными категориями работников
  - по признаку технологической однородности выполняемых работ

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

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

**9. Этапы развития конфликта:**

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

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

- интервью
- ролевая игра
- самопрезентация

**11. Эффективность обучения в большей степени зависит от:**

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

**12. Установите правильную последовательность:**

Этапы трудовой адаптации:

- идентификация;
- приспособление;
- ассимиляция
- ознакомление.

13. Если вам нужно подобрать человека для работы в условиях эмоционального давления, найти кандидата на должность оператора, секретаря. Какой метод оценки кандидатов наиболее эффективен в этом случае:

- стрессовое интервью
- профессиональное тестирование
- психологическое тестирование

**14.Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:**

- оценка личных и деловых качеств;
- оценка труда;
- оценка результатов труда;

- комплексная оценка качества работы.

**15. С точки зрения содержания социальной организации выделяется два типа структуры трудового коллектива:**

- коммерческая и некоммерческая структура;
- формальная и неформальная структура;
- централизованная и децентрализованная структура;
- вертикальная и горизонтальная структура.

**16. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):**

- затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

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

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

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

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

**19. Для укрепления сплоченности группы полезно: (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)**

- Сделать группу меньше
- Поощрять согласие с целями группы
- Выдавать вознаграждение всей группе, а не отдельным ее членам
- Стимулировать соревнование с другими группами
- Систематизировать поведение людей в процессе труда и общения

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

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

**21. При каком из нижеперечисленных условий социальные отношения в группе будут оптимальными:(возможны 2 и более верных ответов)**

- Неформальный лидер и официальный лидер – одно лицо.
- Неформальный лидер и официальный лидер – разные лица.

- Формально незакрепленная структура адекватна административной структуре.
- Административная структура не совпадает с формально незакрепленной структурой.

28. Метод изучения межличностных отношений в группе, суть которого сводится к выявлению системы эмоциональных отношений между членами группы (укажите верный ответ)

- наблюдение
- интервью
- социометрия
- психологическое тестирование

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

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

23. Адаптация характеризует ... (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- Этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе
- Этап формирования группы, когда ее члены узнают и принимают друг друга
- Этап становления группы, когда члены группы формируют ее задачи
- Начальный этап формирования группы, когда начинают проявляться структура, иерархия, статус, роли, лидерство
- Начальный этап, когда члены группы вырабатывают нормы

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

#### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

| Раздел дисциплины         | Вопросы   |
|---------------------------|---|
| Теория командообразования | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятия "команда" и "командообразование"</li> <li>2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.</li> <li>3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.</li> <li>4. Основные признаки и функции команды.</li> <li>5. Ролевая структура команды.</li> <li>6. Виды команд.</li> <li>7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.</li> <li>8. Технология создания команды.</li> <li>9. Управление взаимоотношениями в команде.</li> <li>10. Особенности работы в команде.</li> <li>11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.</li> <li>12. Особенности создания команды руководителей.</li> <li>13. Особенности принятия коллективного решения в команде.</li> <li>14. Этапы развития команд в организации.</li> <li>15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</li> <li>16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
| Инструменты управления командными взаимоотношениями | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ролевая структура команды</li> <li>2. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна</li> <li>3. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова</li> <li>4. Основные положения модели Майерс - Бриггс</li> <li>5. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</li> <li>6. Виды команд</li> <li>7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия</li> <li>8. Технология создания команды</li> <li>9. Управление взаимоотношениями в команде</li> <li>10. Особенности работы в команде</li> <li>11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд</li> <li>12. Особенности создания команды руководителей</li> <li>13. Особенности принятия коллективного решения в команде</li> <li>14. Этапы развития команд в организации</li> <li>15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения</li> <li>16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения</li> <li>17. Тим-билдинг как способ формирования команды.</li> <li>18. Вербальный курс как способ формирования команды</li> <li>19. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды.</li> <li>20. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-)</li> <li>21. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.</li> <li>22. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм.</li> <li>23. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность.</li> <li>24. Технология Adjile при формировании и управлении командой.</li> <li>25. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой</li> <li>26. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования</li> <li>27. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах.</li> <li>28. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде</li> </ol> |
|---|--|

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала и критерии оценивания

| Оценка       | Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы |
|--------------|---|
| «зачтено»    | ОПК7з1, ОПК7у1, ОПК7в1, ПК21з1, ПК21у1, ПК21в1                                  |
| «не зачтено» | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне                         |