

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 18.09.2024 09:10:09

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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

Институт Институт права
Кафедра Метакафедра (УМУ)

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДЭ.01.01 Командообразование и работа в команде
Основная профессиональная образовательная программа	40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность программа Судебная деятельность

Квалификация (степень) выпускника Юрист

Содержание (рабочая программа)

	Стр.
1 Место дисциплины в структуре ОП	3
2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе	3
3 Объем и виды учебной работы	4
4 Содержание дисциплины	4
5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины	6
6 Фонд оценочных средств по дисциплине	8

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

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Командообразование и работа в команде входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Общественный проект "Обучение служением", Основы проектной деятельности, Юридическая психология, Этика и служебное поведение государственных служащих в судебной системе Российской Федерации, Экспертная деятельность в судопроизводстве, Государственная служба

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

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

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3	УК-3.1:	УК-3.2:	УК-3.3:
	Знать методы эффективного руководства коллективом	Уметь эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы	Владеть навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-9	УК-9.1:	УК-9.2:	УК-9.3:
	Знать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности	Уметь осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	Владеть навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-6	УК-6.1:	УК-6.2:	УК-6.3:
	Знать приоритеты собственной	Уметь определять приоритеты	Владеть навыками выстраивания гибкой

	деятельности, свои ресурсы.	профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
--	-----------------------------	--	--

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 2
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	17.85/0.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	49.85/1.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Командообразование и работа в команде представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

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

							обучения по образовательной программе
1.	Теория командообразования	6	6			6	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК- 6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	12	12			11.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК- 6.1, УК-6.2, УК-6.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		17.85	

очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Теория командообразования	1	1			20	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК- 6.1, УК-6.2, УК-6.3	
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	1	1			29.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК- 6.1, УК-6.2, УК-6.3	
	Контроль	18						
	Итого	2	2	0.15		49.85		

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теория командообразования	лекция	Психология группы
		лекция	Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды
		лекция	Развитие команды
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	лекция	Техники и методы оказания влияния на группу
		лекция	Мотивация команды
		лекция	Управление коммуникациями в команде
		лекция	Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде

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

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теория командообразования	практическое занятие	Психология группы
		практическое занятие	Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды
		практическое занятие	Развитие команды
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	практическое занятие	Техники и методы оказания влияния на группу
		практическое занятие	Мотивация команды
		практическое занятие	Управление коммуникациями в команде
		практическое занятие	Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде

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

Иная контактная работа

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

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

4.2.2 Самостоятельная работа

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

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

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. 1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544419>

Дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541137>

2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум

для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536263>

3. Социальная работа: теория и практика : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Приступа [и др.] ; под редакцией Е. Н. Приступы. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02693-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536193>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

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. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

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

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

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели

	Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

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

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
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; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

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

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1:	УК-3.2:	УК-3.3:
	Знать методы эффективного руководства коллективом	Уметь эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы	Владеть навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели
Пороговый	методики формирования команд	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов	методами организации конструктивного социального взаимодействия
Стандартный (в	методики формирования	разрабатывать	методами организации

дополнение к пороговому)	команд; методы эффективного взаимодействия и руководства коллективами	командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом	конструктивного социального взаимодействия; методами организации и управления коллективом
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методики формирования команд; методы эффективного взаимодействия и руководства коллективами, методики определения командных ролей	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации конструктивного социального взаимодействия; методами организации и управления коллективом, планированием его действий

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-9.1: Знать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.2: Уметь осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	УК-9.3: Владеть навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
Пороговый	основные принципы профессионального и личностного развития	решать задачи собственного профессионального и личностного развития	способами управления своей познавательной деятельностью
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Планируемые результаты обучения по	Планируемые результаты обучения по дисциплине
------------------------------------	--

программе			
	УК-6.1: Знать приоритеты собственной деятельности, свои ресурсы.	УК-6.2: Уметь определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	УК-6.3: Владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
Пороговый	понятие инклюзивной компетентности	планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья	навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья.
Стандартный (в дополнение к пороговому)	понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья	навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья. С помощью цифровых технологий выстраивает траектория личностного взаимодействия с лицами с ОВЗ
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья, адаптировать получение информации пользователем с ОВЗ	навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья. С помощью цифровых технологий выстраивает траектория личностного взаимодействия с лицами с ОВЗ

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теория командообразования	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-9.1, УК- 9.2, УК-9.3	тестирование	зачет
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-9.1, УК- 9.2, УК-9.3	тестирование	зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1914>

1. Какие переменные являются ключевыми при определении стиля лидерства согласно модели Ф. Фидлера

Ваш ответ _____

2. Кто определяет критерии и способы определения успеха команды? Укажите свой ответ в форме эссе.

3. Определите соответствие стиля руководства выполняемым действиям:

- Принятие решений берет на себя или перекладывает на конкретного исполнителя (авторитарный)
- Инициатива работников поощряется, используется в интересах дела (демократический)
- Использует поощрение чаще, чем наказание (либеральный)

4. Конфликтогены –это

- внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту
- отражение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия
- слова или действия (или бездействия), могущие привести к конфликту

5. Ошибками руководителя на стадии функционирования являются:

- Дистанцирование от повседневных проблем и задач команды
- Быть формальным при распределении ролей
- Поиск и наказание виновных в конфликтах
- Чрезмерный контроль

6. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

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

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

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

8. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация

"делай как я");

- главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

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

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

10. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

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

11. Руководитель команды – это:

- лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

12. Установите соответствие:

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

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

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

14. Этапы развития конфликта:

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

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

- интервью

- ролевая игра
- самопрезентация

16. Эффективность обучения в большей степени зависит от:

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

17. Установите правильную последовательность:

Этапы трудовой адаптации:

- идентификация;
- приспособление;
- ассимиляция
- ознакомление.

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

- стрессовое интервью
- профессиональное тестирование
- психологическое тестирование

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

- оценка личных и деловых качеств;
- оценка труда;
- оценка результатов труда;
- комплексная оценка качества работы.

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

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

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

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

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

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

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

- мотивация персонала

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

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

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

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

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

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

- Неформальный лидер и официальный лидер – одно лицо.
- Неформальный лидер и официальный лидер – разные лица.
- Формально незакрепленная структура адекватна административной структуре.
- Административная структура не совпадает с формально незакрепленной структурой.

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

- наблюдение
- интервью
- социометрия
- психологическое тестирование

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

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

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

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

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теория командообразования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия "команда" и "командообразование" 2. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия. 3. Определение команды и ее роль в деятельности организации. 4. Основные признаки и функции команды. 5. Ролевая структура команды. 6. Виды команд. 7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия. 8. Технология создания команды. 9. Управление взаимоотношениями в команде. 10. Особенности работы в команде. 11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд. 12. Особенности создания команды руководителей. 13. Особенности принятия коллективного решения в команде. 14. Этапы развития команд в организации.
Инструменты управления командными взаимоотношениями	<ol style="list-style-type: none"> 15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 17. Ролевая структура команды 18. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна 19. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова 20. Основные положения модели Майерс - Бриггс 21. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина 22. Виды команд 23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия 24. Технология создания команды 25. Управление взаимоотношениями в команде 26. Особенности работы в команде 27. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд 28. Особенности создания команды руководителей 29. Особенности принятия коллективного решения в команде 30. Этапы развития команд в организации 31. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения 32. Виды тренингов командообразования и особенности их применения 33. Тим-билдинг как способ формирования команды. 34. Вербочный курс как способ формирования команды 35. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды. 36. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-) 37. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения. 38. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры.

	<p>Разработка карьерограмм.</p> <p>39. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность.</p> <p>40. Технология Adjile при формировании и управлении командой.</p> <p>41. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой</p> <p>42. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования</p> <p>43. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах.</p> <p>44. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде</p>
--	---

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

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-3, УК-9, УК-6
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне