МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6E2133CC3BE1AA675ED8BC2769943B3E
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 24.07.2023 до 16.10.2024

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой бизнеса и проектных технологий

_____Беспамятнова Л.П

«24» февраля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.01.08 ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЙ МОДУЛЬ
Командообразование и лидерство

Кафедра бизнеса и проектных технологий

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Процессное управление организацией
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Общая трудоемкость:	108 часов/3 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2022 г.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент Бражка О.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Командообразование и лидерство"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 24 февраля 2022 г. протокол № 6 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
07.007. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО ПРОЦЕССНОМУ УПРАВЛЕНИЮ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. N 248н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 8 мая 2018 г., регистрационный N 51030)

Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Беспамятнова Л.П._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от 24 февраля 2022 г. № 6
Зав. кафедрой Беспамятнова Л.П. _____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами, знакомство студентов с основными понятиями, теориями и проблемами психологии личности, лидерства. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

1.2. Задачи:

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой;
2. Изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды;
3. Ознакомиться с организацией работы команды;
4. Изучить закономерности и принципы командообразования
5. Овладеть прикладными аспектами данной дисциплины: диагностикой личности и его лидерских способностей; диагностикой, коррекцией, прогнозированием и формированием команды

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Духовно-нравственное воспитание	2	УК-3, УК-5

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Психология	5	УК-3, УК-9
2	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-1, УК-3, УК-10, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, УК-5, ОПК-6, УК-8, УК-9, УК-2, УК-4, УК-6, ОПК-4
3	Проектирование	7	УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ПКС-1, ПКС-2, ПКС-3

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Недель	17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	84	84	84	84
Итого	108	108	108	108

Вид промежуточной аттестации:

Зачёт 4 семестр

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их

УК-3:Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

УК-3.2: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального

УК-3.3: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.Раздел 1 Командообразование						
1.1	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Лек/**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Тестирование
1.2	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/						
1.3	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационно-управленческие, психологические аспекты, системно- аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда – суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/**	4	3	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация
1.4	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационно-управленческие, психологические аспекты, системно- аналитические аспекты формирования команды.**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда – суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. **Предполагаемые результаты:** **Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования;** **Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста;** **Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения** **/Ср/**						
1.5	**Тема 1.3. Участники и члены команды** **Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования;** **Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре**	4	3	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
1.6	**Тема 1.3. Участники и члены команды Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.
1.7	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды.**	4	3	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
1.8	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	/Ср/						
1.9	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании** **Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде.** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования;** **Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста;** **Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения** **/Лек/**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Тестирование
1.10	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании** **Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде.** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы**	4	3	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
1.11	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	Раздел 2.Раздел 2. Лидерство						
2.1	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Лек/**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Собеседование, проверка конспектов
2.2	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
2.3	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.
2.4	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Собеседование, проверка конспектов

	лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Лек/						
2.5	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и**	4	2	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
2.6	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Ср/**	4	12	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.
2.7	**Зачет Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; - понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах Уметь:- действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет**	4	0	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Итоговое тестирование. Вопросы к зачету.

	преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; - планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения; - навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами /Зачёт/						

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Информационные технологии

Личностно ориентированная технология, способ организации самостоятельной деятельности учащихся, направленный на решение задачи учебного проекта

Технология развития критического мышления

Технология направлена на развитие ученика, основными показателями которого являются оценочность, открытость новым идеям, собственное мнение и рефлексия собственных суждений

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рекомендации по выполнению домашних заданий в режиме СРС

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам, как правило, преподавателем предлагается перечень заданий для самостоятельной работы для учета и оценивания её посредством БРС. Задания для самостоятельной работы должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный преподавателем срок, а также соответствовать установленным требованиям по структуре и его оформлению.

Студентам следует:

• Руководствоваться регламентом СРС, определенным РПД;

• Своевременно выполнять все задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения;

• Использовать в выполнении, оформлении и сдаче заданий установленные кафедрой требования, обозначенные в «Единых методических указаниях… (ЕМУ)…» для соответствующих видов текущего/рубежного/промежуточного контроля.

• При подготовке к зачету/экзамену, параллельно с лекциями и рекомендуемой литературой, прорабатывать соответствующие научно-теоретические и практико- прикладные аспекты дисциплины.

Рекомендации по работе с источниками информации и литературой

Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание эссе, курсовой работы, доклада и т.п.) начинается с поиска и изучения соответствующих источников информации, включая специализированную и учебную литературу.

В каждой РПД указана основная и дополнительная литература. Основная литература, как правило - это учебники и учебные пособия. Дополнительная литература - это учебные издания прошлых лет (более 10-ти) монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы и прочее….

Любой выбранный источник информации (сайт, поисковый контент, учебное пособие, монографию, отчет, статью и т.п.) необходимо внимательно просмотреть, определившись с актуальностью тематического состава данного информационного источника.

• в книгах - следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие; целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения - такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, какие прочитать быстро, какие просто просмотреть на будущее;

• при работе с интернет-источником - целесообразно систематизировать (поименовать в соответствии с наполнением, сохранять в подпапки-разделы и т.п. приемы) или иным образом выделять важную для себя информацию и данные;

• если книга/журнал/компьютер не являются собственностью студента, то целесообразно записывать название книг, статей, номера страниц, которые привлекли внимание, а позже, следует возвратиться к ним, и перечитать нужную информацию более предметно.

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:
Конспект - краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью. Цитата - точное воспроизведение текста; заключается в кавычки; точно указывается источник, автор, год издания (или, номер источника из списка литературы - в случае заимствованного цитирования) в прямоугольных скобках.
Тезисы - концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.
Аннотация - очень краткое изложение содержания прочитанной работы (поисковый образ).
Резюме – краткие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования индикаторов их достижения в процессе освоения ОПОП

УК-3:Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Недостаточный уровень:

Плохо изучил типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы

Не сформированы умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста

Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения отсутствуют

Пороговый уровень:

Сформированы базовые структуры знаний типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер

Демонстрируется низкий уровень владения самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения

Продвинутый уровень:

Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования обширные и системные

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста уверенно применяются в решении типовых задач

Демонстрируется уверенное владение самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения

Высокий уровень:

Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования твёрдые, аргументированные, всесторонние.

Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста успешно применяются как в решении типовых, так и нестандартных творческих заданий

Демонстрируется высокий уровень владения навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

Характеристики индикаторов достижения компетенций	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знания:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.

Умения:	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.	Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Навыки:	Навыки не сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
0 - 59 баллов	**60 - 69 баллов**	**70 - 89 баллов**	**90 - 100 баллов**
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения отсутствуют
Не сформированы умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
Плохо изучил типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы
2. Пороговый уровень
Демонстрируется низкий уровень владения самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет

преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер
Сформированы базовые структуры знаний типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования
3. Продвинутый уровень
Демонстрируется уверенное владение самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения
Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования обширные и системные
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста уверенно применяются в решении типовых задач
4. Высокий уровень
Демонстрируется высокий уровень владения навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
Умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста успешно применяются как в решении типовых, так и нестандартных творческих заданий
Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования твёрдые, аргументированные, всесторонние.

В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации составляет от 0 до 9 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен НЕ СДАН, независимо от итогового рейтинга по дисциплине.
В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации находится в пределах от 10 до 30 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен СДАН, и результат сдачи определяется в зависимости от итогового рейтинга по дисциплине в соответствии с утвержденной шкалой перевода из 100-балльной шкалы оценивания в 5-балльную.
Для приведения рейтинговой оценки по дисциплине по 100-балльной шкале к аттестационной по 5-балльной шкале в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет) используется следующая шкала:

Аттестационная оценка по дисциплине	Рейтинговая оценка по дисциплине
"ОТЛИЧНО"	90 - 100 баллов
"ХОРОШО"	70 - 89 баллов
"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	60 - 69 баллов
"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	менее 60 баллов
"ЗАЧТЕНО"	более 60 баллов
"НЕ ЗАЧТЕНО"	менее 60 баллов

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)
Тесты к темам - в приложении
Задания к групповым проектам по дисциплине «Командообразование и лидерство»

1. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.
2. Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест).
3. Жизненный цикл команды.
4. Стадия расформирования команды.
5. Требования, предъявляемые к лидеру команды.
6. Выдвижение на лидерские позиции.
7. Формирование команды под целевое назначение.

Темы докладов/мини-презентаций:
1. Типология команд.
2. Этапы становления эффективной команды.
3. Отличия понятий «группа» и «команда».
4. Принципы формирования эффективной команды.
5. Выработка и принятие групповых норм и правил.
6. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
7. Типы лидеров.

8. Современные теории лидерства.
9. Сотрудничество и кооперация в команде.
10. Классификация и описание групповых ролей.
11. Особенности принятия групповых решений.
12. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
13. Управленческие команды лидеров.
14. Особенности работы с командой на этапе изменений.
15. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
16. Методы повышения эффективности командной работы.
17. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
18. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
19. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
20. Потенциальные возможности командного развития.
21. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
22. Современные методы и модели командообразования.
23. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету:
1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Формальное и неформальное лидерство в команде.
4. Команда как единица управления.
5. Повышение эффективности работы команды.
6. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
7. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
8. Принятие единого командного решения
9. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет. Чувство сплоченности.
10. Формирование устойчивого чувства «мы».
11. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
12. Мотивация на совместную деятельность.
13. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
14. Функционально-ролевое распределение в команде.
15. Подбор персонала и оптимизация структуры.
16. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
17. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива. Групповая динамика.
18. Формирование команды и начало совместной работы.
19. Конфликты и противостояния в команде.
20. Нормализация отношений в команде.
21. Работа в полную силу.
22. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
23. Корпоративные программы.
24. Верёвочный курс.
25. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
26. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
27. Конфликты и стрессы в команде.
28. Конфликтология и конфликтологическая культура.
29. Организация управления конфликтами и стрессами.
30. Методы управления конфликтами
31. Организация управления конфликтами и стрессами.
32. Методы управления стрессами.
33. Расчет экономической и социальной эффективности.
34. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Учебным планом не предусмотрено

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

Обучающийся осваивает учебную дисциплину изучая материалы дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и семинаров. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Её может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной

сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося. При подготовке к аудиторным занятиям надо помнить особенности его формы.
Подготовка к учебному занятию лекционного типа.
Обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса:
• знакомит с новым учебным материалом;
• разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
• систематизирует учебный материал;
• ориентирует в учебном процессе.
С этой целью:
• внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
• ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
• внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
• запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
• постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
• узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.
Обрабатывает и обобщает полученные результаты обучающий самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от сложности поставленных задач). Подготовленная работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит положительная оценка на каждом практическом занятии, как необходимое условие рубежного контроля и допуска к зачету. При получении неудовлетворительной оценки обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.
Методические советы по выполнению лабораторных работ, подготовки к практическим занятиям
В процессе лабораторной работы как вида учебных занятий, студенты выполняют под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.
Выполнение студентами лабораторных работ направлено на: обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплин общепрофессионального и специального циклов; формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности; развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.; выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.
Лабораторные работы могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер. Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении студенты пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения (теория, основные характеристики), оборудование, аппаратура, материалы и их характеристики, порядок выполнения работы, таблицы, выводы (без формулировки), контрольные вопросы, учебная и специальная литература.
Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении студенты не пользуются подробными инструкциями, им не дан порядок выполнения необходимых действий, и требуют от студентов самостоятельного подбора источников, выбора способов выполнения работы в инструктивной и справочной литературе и др. Поэтому при выполнении лабораторной студенты самостоятельно выбирают тему из примерного, предложенного списка.
Методические рекомендации по подготовке к практическому занятию (семинару)
Работа обучающихся по подготовке к семинару обычно осуществляется в следующей последовательности: осмысливается тема и содержание вопросов к занятию; подбирается, просматривается и изучается литература. По каждому вопросу составляется опорный конспект с указанием источника.
Цель изучения литературы состоит в том, чтобы сформировать собственное суждение по данному вопросу, определить структуру и содержание ответов (реферата, сообщения, доклада).
В зависимости от требований плана семинара, сложности вопроса и уровня подготовки обучающиеся, результат изучения литературы может быть оформлен в виде плана ответа, тезисов ответа или полного текста доклада.
При недостаточном опыте выступлений на семинарах, студентам полезно перед занятием воспроизвести свое выступление в устной форме.
Перед практическим занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых задач.
На практическом занятии главное – уяснить связь решаемых задач с теоретическими положениями. При решении предложенной задачи нужно стремиться не только получить правильный ответ, но и усвоить общий метод решения подобных задач. Для ведения записей на практических занятиях обычно заводят отдельную тетрадь по каждой учебной дисциплине.
Основные функции практического занятия:
− обучающая – позволяет организовать творческое активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение обучаемых и педагогов, формирует у студентов самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала, закрепляет и расширяет их знания;
− воспитывающая – осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь обучаемых с педагогами, формирует принципиальность в суждениях, самокритичность, навыки, привычки профессиональной деятельности и поведения.
В настоящее время семинары имеются в учебных планах всех вузов России, поскольку способствуют расширению общего научного кругозора, ознакомлению обучающихся с важнейшими проблемами и исследованиями в избранной отрасли наук.
Семинар является одной из форм практических занятий в вузе. Существуют различные определения понятия «семинар».
Семинар – форма обучения, имеющая цель углубить исистематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучаемых тем и разделов учебной дисциплины.

Семинар – метод обучения анализу теоретических и практических проблем, это коллективный поиск путей решений специально созданных проблемных ситуаций. Семинары проводятся в целях углубленного и систематизированного изучения наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности профессиональных ситуаций.
В современной высшей школе семинар наряд познавательную (обучающую), воспитательную и контрольную функции. В практике работы высших учебных заведений семинары используются для:
− углубленного изучения определенного систематического курса;
− изучения отдельных основных или наиболее важных тем (проблем) курса;
− организации исследовательской работы студента с независимой от лекций тематикой.
Некоторые считают, что главный показатель хорошего семинарского занятия – это активное обсуждение поставленных вопросов. Однако, по мнению М.И. Дьяченко (Мн, 2003) и др., это больше внешний, и не главный показатель, важнейший результат и показатель эффективности семинара – развитие убеждений, взглядов, мировоззрения, формирование активной жизненной позиции обучаемых. Обмен мыслями, рассмотрение вопросов может быть очень живым, но недостаточно глубоким, без разностороннего анализа и связи теории и практики. Поэтому надо не просто быть активным на семинаре, а стараться найти подлинно научное решение вопросов, глубокого понимания реальной действительности и критериев ее развития.
Подготовка к зачету.
К зачёту необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. При подготовке к зачёту обращать внимание на практические задания на основе теоретического материала. При подготовке к ответу на вопросы зачета по теоретической части учебной дисциплины выделять в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приводить примеры, иллюстрирующие теоретические положения. После предложенных указаний у обучающихся формируется четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо овладеть по дисциплине.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Леонова А.Б., Базаров Т.Ю. Организационная психология [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 429 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=353149
Л.1.2	Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс]:Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 240 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=343618
Л.1.3	Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум [Электронный ресурс]:Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности. - Москва: ООО "КУРС", 2021. - 152 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=367110
7.1.2. Дополнительная литература	
Л.2.1	Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]:Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации". - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 239 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=341532
Л.2.2	Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы [Электронный ресурс]:Реинжиниринговая технология: Практикум. - Москва: ФГУП Издательство "Финансы и Статистика", 2008. - 256 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=80414
Л.2.3	Авдеев В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: ООО "КУРС", 2014. - 208 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=62460
Л.2.4	Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: парадигмы и практика [Электронный ресурс]:Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 174 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=293955
Л.2.5	Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИО, 2018. - 328 с. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=372060
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 7
7.2.2	Microsoft Office 2013 Standard
7.2.3	Kaspersky Endpoint Security
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "Znanium.com". Режим доступа: https://znanium.com/
7.3.4	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ". Режим доступа: https://rucont.ru/
7.3.5	Университетская информационная система "РОССИЯ". Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/
7.3.6	Российская государственная библиотека. Режим доступа: https://www.rsl.ru/
7.3.7	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/
7.3.8	"Электронная библиотека учебников" . Режим доступа: http://studentam.net/

7.3.9	Справочно-правовая система "Гарант". Режим доступа: https://www.garant.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф
8.2	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф
8.3	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от _____ 2023 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев_____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
канд.экон.наук, доц. Д.И. Воробьев____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Менеджмента и государственного муниципального управления
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Воробьев Д.И. _____

ОСТАВШЕЕСЯ ВРЕМЯ 0:59:49

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется

Выберите один ответ:

- a. Командообразование
- b. групповая сплоченность
- c. ценностно - ориентационное единство
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 2

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Сплоченность
- b. все ответы не верны
- c. Команда
- d. Группа

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Команда
- b. рабочая группа
- c. Псевдокоманда
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 4

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Руководитель
- b. Менеджер
- c. Лидер
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 5

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется

Выберите один ответ:

- a. образ
- b. Роль
- c. все ответы не верны
- d. стремление

ВОПРОС 6

Пока нет ответа

Балл: 1,00

В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли

Выберите один ответ:

- a. Мотиватор
- b. все ответы верны
- c. Руководитель
- d. Реализатор

ВОПРОС 7

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Организаторы
- b. генераторы идей
- c. Мотиваторы
- d. Гармонизаторы

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов

Выберите один ответ:

- a. виртуальная команда
- b. все ответы не верны
- c. команда перемен
- d. команда специалистов

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется

Выберите один ответ:

- a. структурированный менеджмент
- b. стратегический менеджмент
- c. командный менеджмент
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 10

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся

Выберите один ответ:

- a. жизненные кризисы
- b. конкуренция с другими группами
- c. все ответы верны
- d. неуспех деятельности

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется

Выберите один ответ:

- a. Все ответы верны
- b. Формирование общего видения
- c. Институциализация
- d. Знакомство

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что:

- a. люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
- b. обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные
- c. для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений
- d. меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства

ВОПРОС 13

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление (мышление вширь), когда для начала требуется представить, раскрыть веер вариантов и веер возможностей:

- a. конструктивное
- b. Консервативное
- c. прагпатическое

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... демонстрирует взаимодействие двух основных профессиональных подходов – инженерно-производственного, с одной стороны, и бизнес-экономического, с другой управленческая команда поисковая команда:

- a. Организационная
- b. Креативная
- c. поведенческая
- d. реализаторов

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Основоположником так называемой интегральной теории (IntegralTheory) считается:

- a. Д. Майерс
- b. Р. Зайенц
- c. Р. Белбин
- d. К. Уилбер

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. все ответы неверны
- b. групповой ритуал
- c. социальная леность
- d. групповое табу

ВОПРОС 2

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости

Выберите один ответ:

- a. все перечисленное верно
- b. комплектование команды
- c. знакомство
- d. формирование общего видения

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. рабочая группа
- b. Команда
- c. все ответы не верны
- d. Псевдокоманда

ВОПРОС 4

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение

Выберите один ответ:

- a. тренинг личностного роста
- b. тим-билдинг
- c. все перечисленное верно
- d. веревочный курс

ВОПРОС 5

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны
- b. групповая сплоченность
- c. Командообразование
- d. ценностно - ориентационное единство

ВОПРОС 6

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Согласно типологии функциональных ролей в проектной команде, конвергентное мышление преобладает у:

- a. любителя копаться в проблеме
- b. генератора идей
- c. внедренца
- d. критика-скептика

ВОПРОС 7

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Стратегия максимизации субъективно ожидаемой полезности относится ... стратегиям выбора:

- a. к алгоритмическим
- b. к эвристическим
- c. как к эвристическим, так и к алгоритмическим

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать:

- a. высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией
- b. крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования
- c. высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр:

- a. 70-х гг.
- b. 60-х гг.
- c. 40-х гг.
- d. 50-х гг.

ВОПРОС 10

Пока нет ответа

Балл: 1,00

. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей:

- a. Либеральный
- b. Бюрократический
- c. Демократический
- d. Функциональный

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия:

- a. Развития
- b. Реструктуризация
- c. Модернизация
- d. Формирования

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место:

- a. Авторитарный стиль
- b. Бюрократический стиль
- c. Либеральный стиль

ВОПРОС 13

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Коллективным можно назвать ... стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками:

- a. демократический
- b. деловой
- c. либеральный
- d. компромиссный

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Харизма – это греческое слово, буквально означающее:

- a. «личностная установка»
- b. «уникальная особенность человека»
- c. «своеволие»
- d. «снисхождение святых даров»

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину):

- a. Интеллектуалы
- b. Лидеры
- c. Переговорщики
- d. Менеджеры-трудяги

ОСТАВШЕЕСЯ ВРЕМЯ 0:59:53

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят

Выберите один ответ:

- a. открытые коммуникации
- b. поддерживающее окружение
- c. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
- d. командное вознаграждение

ВОПРОС 2

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется

Выберите один ответ:

- a. ингрупповой фаворитизм
- b. огруппление мышления
- c. групповое табу
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется

Выберите один ответ:

- a. групповой ритуал
- b. моббинг
- c. социальная леность
- d. внешний локус контроля

ВОПРОС 4

Пока нет ответа

Балл: 1,00

На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется

Выберите один ответ:

- a. все перечисленное верно
- b. знакомство
- c. рефлексия
- d. позиционирование

ВОПРОС 5

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости

Выберите один ответ:

- a. знакомство
- b. комплектование команды
- c. все перечисленное верно
- d. формирование общего видения

ВОПРОС 6

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется

Выберите один ответ:

- a. знакомство
- b. институциализация
- c. формирование общего видения
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 7

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей

Выберите один ответ:

- a. тренинги навыков
- b. групподинамические тренинги
- c. тренинги овладения поведением
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение

Выберите один ответ:

- a. тим-билдинг
- b. все перечисленное верно
- c. тренинг личностного роста
- d. веревочный курс

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К причинам ухода команд из организации относят

Выберите один ответ:

- a. поиск лучших условий работы
- b. смена владельца бизнеса
- c. команда перерастает организацию
- d. команда создает собственный бизнес

ВОПРОС 10

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. все ответы неверны
- b. групповой ритуал
- c. социальная леность
- d. групповое табу

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельно-сти, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- a. рабочая группа
- b. псевдокоманда
- c. потенциальная команда

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Автором модели «Колесо команды» является:

- a. Марджерисон-МакКенн
- b. Т.Б. Базаров
- c. .М. Белбин

ВОПРОС 13

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- a. новаторство
- b. стимулирование
- c. развитие
- d. организация
- e. консультирование

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

В так называемый период реформ и модернизаций … комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса:

- a. команды внедренцев-реализаторов
- b. управленческие команды
- c. поисковые команды

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

… решения подразделяются:

- a. Рациональные
- b. Организационные
- c. Интуитивные
- d. на запрограммированные и незапрограммированные

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется

Выберите один ответ:

- a. все перечисленное верно
- b. знакомство
- c. институциализация
- d. формирование общего видения

ВОПРОС 2

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется

Выберите один ответ:

- a. Роль
- b. все ответы не верны
- c. образ
- d. стремление

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны
- b. Команда
- c. Группа
- d. Сплоченность

ВОПРОС 4

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется

Выберите один ответ:

- a. все перечисленное верно
- b. ингрупповой фаворитизм
- c. огруппление мышления
- d. групповое табу

ВОПРОС 5

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется

Выберите один ответ:

- a. структурированный менеджмент
- b. все ответы не верны
- c. командный менеджмент
- d. стратегический менеджмент

ВОПРОС 6

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется

Выберите один ответ:

- a. моббинг
- b. внешний локус контроля
- c. социальная леность
- d. групповой ритуал

ВОПРОС 7

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны
- b. Руководитель
- c. Менеджер
- d. Лидер

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и:

- a. Альтруизм
- b. Эмпатия
- c. Понимания
- d. Синергия

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д):

- a. Целевой
- b. Референтной
- c. Малой
- d. Средней

ВОПРОС 10

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Руководитель с демократически-коллегиальным стилем наиболее эффективен в ситуациях с ... ситуационным контролем:

- a. умеренным
- b. Высоким
- c. Низким

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К формированию и развитию навыков командной работы относят: ... лидерство; конструктивное взаимодействие и самоуправление; принятие ответственности за результат команды:

- a. неформальное
- b. ситуационное
- c. формальное

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Гармонизаторы
- b. Мотиваторы
- c. генераторы идей
- d. Организаторы

ВОПРОС 13

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр:

- a. 40-х гг.
- b. 50-х гг.
- c. 70-х гг.
- d. 60-х гг.

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей:

- a. Либеральный
- b. Бюрократический
- c. Функциональный
- d. Демократический

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и:

- a. Регламентированность
- b. Аутентичность
- c. Идентификация
- d. Идентичность

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли

Выберите один ответ:

- a. Мотиватор
- b. все ответы верны
- c. Реализатор
- d. Руководитель

ВОПРОС 2

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей

Выберите один ответ:

- a. групподинамические тренинги
- b. все перечисленное верно
- c. тренинги овладения поведением
- d. тренинги навыков

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. групповой ритуал
- b. все ответы неверны
- c. групповое табу
- d. социальная леность

ВОПРОС 4

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К причинам ухода команд из организации относят

Выберите один ответ:

- a. поиск лучших условий работы
- b. команда создает собственный бизнес
- c. команда перерастает организацию
- d. смена владельца бизнеса

ВОПРОС 5

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят

Выберите один ответ:

- a. поддерживающее окружение
- b. командное вознаграждение
- c. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
- d. открытые коммуникации

ВОПРОС 6

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся

Выберите один ответ:

- a. жизненные кризисы
- b. все ответы верны
- c. неуспех деятельности
- d. конкуренция с другими группами

ВОПРОС 7

Пока нет ответа

Балл: 1,00

На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется

Выберите один ответ:

- a. знакомство
- b. позиционирование
- c. рефлексия
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости

Выберите один ответ:

- a. формирование общего видения
- b. знакомство
- c. комплектование команды
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны
- b. Псевдокоманда
- c. рабочая группа
- d. Команда

ВОПРОС 10

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение

Выберите один ответ:

- a. тим-билдинг
- b. веревочный курс
- c. тренинг личностного роста
- d. все перечисленное верно

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Мотиваторы
- b. Организаторы
- c. генераторы идей
- d. Гармонизаторы

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны
- b. ценностно - ориентационное единство
- c. Командообразование
- d. групповая сплоченность

ВОПРОС 13

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется

Выберите один ответ:

- a. все перечисленное верно
- b. знакомство
- c. формирование общего видения
- d. институциализация

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется

Выберите один ответ:

- a. стремление
- b. образ
- c. Роль
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Группа
- b. все ответы не верны
- c. Команда
- d. Сплоченность

ВОПРОС 16

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов

Выберите один ответ:

- a. виртуальная команда
- b. команда специалистов
- c. команда перемен
- d. все ответы не верны

ВОПРОС 17

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется

Выберите один ответ:

- a. групповое табу
- b. огруппление мышления
- c. все перечисленное верно
- d. ингрупповой фаворитизм

ВОПРОС 18

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется

Выберите один ответ:

- a. структурированный менеджмент
- b. все ответы не верны
- c. командный менеджмент
- d. стратегический менеджмент

ВОПРОС 19

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется

Выберите один ответ:

- a. внешний локус контроля
- b. групповой ритуал
- c. социальная леность
- d. моббинг

ВОПРОС 20

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

Выберите один ответ:

- a. Менеджер
- b. все ответы не верны
- c. Лидер
- d. Руководитель

ВОПРОС 21

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, – это:

- a. командные стереотипы
- b. управленческие стереотипы
- c. функциональные стереотипы

ВОПРОС 22

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность коман-ды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- a. групповой ритуал
- b. групповое табу
- c. все ответы неверны
- d. социальная леность

ВОПРОС 23

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Группа – это ограниченная … общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития:

- a. территорией
- b. размером
- c. нормами
- d. стереотипами

ВОПРОС 24

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр:

- a. 60-х гг.
- b. 40-х гг.
- c. 50-х гг.
- d. 70-х гг.

ВОПРОС 25

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Слаборазвитые группы, как группы находящиеся па начальном этапе своего существования, называют ... :

- a. аморфным
- b. примитивным
- c. стартовым
- d. диффузными

ВОПРОС 26

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Идея командных методов работы заимствована из ...:

- a. Спорта
- b. Профессиональной деятельности
- c. Семейной сферы
- d. Образования

ВОПРОС 27

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать:

- a. Архаичной
- b. Критической
- c. Динамичной

ВОПРОС 28

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Понятие организационной анархии в научный оборот ввел:

- a. Р. Белбин
- b. Д. Майерс
- c. Дж. Марч
- d. Р. Зайенц

ВОПРОС 29

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельно-сти, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- a. рабочая группа
- b. псевдокоманда
- c. потенциальная команда

ВОПРОС 30

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Феномен огруппления мышления впервые описал:

- a. Фестигер
- b. Московичи
- c. И. Джанис
- d. Д. Майерс