

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Одобрено  
решением Ученого совета  
от «29» июля 2023г.  
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Института бизнеса  
и инновационных  
технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Социология взаимодействия и командообразование**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль): **Стратегическое управление  
человеческими ресурсами**

Квалификация: **Магистр**

Вологда  
2023

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 N 958.

© Частное образовательное учреждение высшего образования  
«Институт бизнеса и инновационных технологий»

## Оглавление

1. Организационно-методический раздел. Аннотация .....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения.....	5
3. Примерный тематический план дисциплины .....	7
4. Содержание учебной дисциплины .....	11
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	13
6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины .....	14
7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии .....	23
9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. ....	24
10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	26
11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций .....	35
Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины.....	40

## 1. Организационно-методический раздел. Аннотация

Цель освоения дисциплины Социология взаимодействия и командообразование - формирование у магистрантов универсальных компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социального феномена.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих типов задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский, организационно-управленческий, а именно:

- сформировать у магистрантов научно обоснованное представление о команде, как социальном понятии, и о социальной сущности феномена командообразование;
- обучить магистрантов технологиям формирования команд в организации;
- обучить магистрантов технологиям эффективной коммуникации в команде;
- обучить магистрантов методам развития командных эффектов в организации;
- обучить магистрантов проводить тренинги командообразования;
- обучить магистрантов самостоятельной разработке и реализации развернутых программ и проектов создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;
- обучить магистрантов методологическим и методическим основам систематизации собственного опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при прохождении практик: Преддипломная практика, Практика по профилю профессиональной деятельности, Подготовки выпускной квалификационной работы.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения

Результаты освоения ООП: код и формулировка компетенции (в соответствии с учебным планом) или ее части	Код и формулировка индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Разрабатывает стратегию командной работы с учетом поставленной цели, формирует команду</p>	<p><b>Знает:</b> -методов формирования проектных команд; <b>Умеет:</b> -применять методы планирования деятельности, распределения поручений, контроля исполнения, принятия решений, обратной связи и др..</p>
	<p>УК-3.2 Формулирует основные задачи и организует командную работу для их решения, публикует результат командной работы</p>	<p><b>Знает:</b> -теории менеджмента, теории принятия организационно-управленческих решений; -форм и методов командной работы. <b>Умеет:</b> -представлять результаты командной работы -применять методы планирования деятельности, распределения поручений, контроля исполнения, принятия решений, обратной связи и др.; .</p>
	<p>УК-3.3 Проводит тренинги командообразования, консультации по вопросам профессиональной деятельности, организует обучение членов команды</p>	<p><b>Знает:</b> -требований к организации и проведению тренингов и консультаций. <b>Умеет:</b> -проводить тренинги и консультации.</p>
	<p>УК-3.4 Руководит работой команды, регулирует конфликты; несет ответственность за общий результат</p>	<p><b>Знает:</b> -психологии малых групп, теории конфликта; -теории менеджмента, теории принятия организационно-управленческих решений -форм и методов командной работы, методы мотивации и демотивации; <b>Умеет:</b> -находить решения в конфликтных ситуациях</p>

	<p>-применять методы планирования деятельности, распределения поручений, контроля исполнения, принятия решений, обратной связи и др.; .</p>
<p>УК-3.5 Организует работу команды во взаимодействии с потребителями, партнерами и другими заинтересованными сторонами</p>	<p><b>Знает:</b>          -теории менеджмента, теории принятия организационно-управленческих решений          -форм и методов командной работы, методов мотивации и демотивации; .</p> <p><b>Умеет:</b>          -применять методы планирования деятельности, распределения поручений, контроля исполнения, принятия решений, обратной связи и др..</p>

### 3. Примерный тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения - 2 семестр

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	36
-занятия лекционного типа, в том числе:	16
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	18
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	2
Самостоятельная работа:	72
в т.ч. курсовая работа (проект)	
Промежуточная аттестация:	
зачет	
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>

#### Заочная форма обучения - 1 курс

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	12
-занятия лекционного типа, в том числе:	4
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	4
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	4
Самостоятельная работа:	92

в т.ч. курсовая работа (проект)	
контрольная работа	+
Промежуточная аттестация:	
зачет	4
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>

### Очная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			
				занятия лекционного типа	занятия семинарского типа:		консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
			семинарские/практические	лабораторные			
1	Теоретические основы формирования команды в организации	20	12	4	4	0	
2	Технология формирования профессиональной команды	20	12	4	4	0	
3	Внутрикомандные процессы и отношения	16	12	2	2	0	
4	Социальная технология установления межличностного контакта	16	12	2	2	0	
5	Эффективность общения	16	12	2	2	0	
6	Эффективность командной деятельности	18	12	2	4	0	
Подготовка и защита курсовой работы (проекта)							
Промежуточная аттестация (зачет)		0	0				0
<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	
---	---	--	---	---	---	--

### Заочная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			
				занятия лекционного типа	семинарские/практические	лабораторные	консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
1	Теоретические основы формирования команды в организации	18	16	1	1	0	
2	Технология формирования профессиональной команды	18	16	1	1	0	
3	Внутрикомандные процессы и отношения	18	16	1	1	0	
4	Социальная технология установления межличностного контакта	18	16	1	1	0	
5	Эффективность общения	14	14	0	0	0	
6	Эффективность командной деятельности	14	14	0	0	0	
	Подготовка и защита курсовой работы (проекта)/ подготовка контрольной работы						
	Промежуточная аттестация (зачет)	4	4				0
	<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>96</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
	В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	



#### **4. Содержание учебной дисциплины**

##### ***Тема 1. Теоретические основы формирования команды в организации***

Понятие социального взаимодействия и условия его возникновения. Трактовки социального взаимодействия в специальных социологических теориях. Понятие и виды социальных групп в социологии. Взаимодействие в малых группах. Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

##### ***Тема 2. Технология формирования профессиональной команды***

Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез-подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю. Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Основные этапы и направления построения команд. Отбор в команду. Обучение в процессе командообразования.

##### ***Тема 3. Внутрикомандные процессы и отношения***

Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения.

##### ***Тема 4. Социальная технология установления межличностного контакта***

Характеристика социальной технологии установления межличностного контакта. Снятие психологических барьеров. Нахождение совпадающих интересов. Определение принципов общения. Выявление качеств, опасных для общения. Адаптация к партнеру и установление контакта.

### ***Тема 5. Эффективность общения***

Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

Этапы деловой коммуникации. Функции модератора обсуждения. Функции и методы предоставления обратной связи. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Трансактный анализ в общении. Анализ речевой ситуации. Психологические принципы общения.

### ***Тема 6. Эффективность командной деятельности***

Эволюция групповой и командной эффективности. Признаки эффективной команды. Комплексный подход к командной эффективности. Элементы эффективной работы команды. Внутренние и внешние факторы, влияющие на работу команды. Уровни командной эффективности.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная учебная литература**

- 1 Практический менеджмент: учебное пособие / под общ. ред. Э. М. Короткова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 330 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-003828-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047090> (дата обращения: 04.06.2021).
- 2 Удальцова, М. В. Социология управления: учебник / М.В. Удальцова. — 2-е изд., доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 150 с. — (Высшее образование). — [www.dx.doi.org/10.12737/16059](http://www.dx.doi.org/10.12737/16059). - ISBN 978-5-16-011285-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047305> (дата обращения: 04.06.2021).
- 3 Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1006759>

### **Дополнительная учебная литература**

- 4 Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие для вузов / Галкина Т.П. - М.: Финансы и статистика, 2001/2004. - 223с.: ил. - Библиогр. в конце гл. - ISBN 5-279-02109-1.
- 5 Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва: Дашков и К, 2021. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232157> (дата обращения: 04.06.2021).
- 6 Результативная проектная команда: количественный подход к формированию: монография / Н. Б. Сафронова, А. Р. Урубков, Т. П. Маслевич, Н. Л. Минаева. - 3-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2021. - 172 с. - ISBN 978-5-394-04270-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1449627> (дата обращения: 04.06.2021).
- 7 Управление командой: Практическое руководство - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003140> (дата обращения: 04.06.2021).

## 6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины используется следующее учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение.

### *Программное обеспечение:*

- тестирующие программные оболочки и контрольно-обучающие программы: АСТ-test; Nova-test;
- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет («Internet explorer», «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player», «Power Point»).

### *Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:*

- Агрегатор научных журналов Directory of Open Access Journals: <https://www.doaj.org>
- Агрегатор дипломных работ и диссертаций Open Access Theses and Dissertations: <https://oatd.org>
- Поисковая система научных публикаций [Google Scholar](https://scholar.google.ru): <https://scholar.google.ru>
- Университетская информационная система РОССИЯ: <https://uisrussia.msu.ru/dp.php>
- Научная электронная библиотека КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru>
- Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru>
- справочно-правовая система: «Гарант»: <https://www.garant.ru>
- справочно-правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru>
- Электронно-библиотечная система Znanium.com : [www.znaniy.com](http://www.znaniy.com)
- База данных Ruslana. – Режим доступа: <http://ruslana.bvdep.com/>
- <http://nigma.ru> – интеллектуальная поисковая система (по темам объединяет результаты, полученные из разных поисковых систем).

### *Материально-техническое обеспечение*

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- учебные аудитории, оснащенные мультимедийной техникой, позволяющей организовать отработку практических навыков обучающимися, выявить уровень сформированности компетенций методом тестирования и в других интерактивных формах;
- дидактические материалы – презентационные материалы (слайды); бланки анкет и опросов; учебные видеозаписи; комплекты схем, плакатов, стенды;

- технические средства обучения – аудио-, видео-, фотоаппаратура, иные демонстрационные средства; персональный компьютер, множительная техника (МФУ).

Для проведения текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации (зачета с оценкой) методом компьютерного тестирования используются прошедшие банки тестовых заданий и лицензионная тестирующая программная оболочка типа «ACT-test», «Nova-test» и(или) другие.

**ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО  
РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ,  
В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

№ п/п	Комплект лицензионного программного обеспечения		Комплект свободно распространяемого программного обеспечения	
	лицензионное программное обеспечение	лицензионное программное обеспечение отечественного производства	свободно распространяемое программное обеспечение	свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства
1	Microsoft Excel	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный	Adobe Acrobat Reader DC	Яндекс.Браузер
2	Microsoft Office 365	Электронный периодический справочник "Система Гарант"	Архиватор 7z	Яндекс.Диск
3	Microsoft Word	Электронный периодический справочник "Система Консультант Плюс"		

## **7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная (аудиторная и внеаудиторная) работа обучающихся является одним из основных видов познавательной деятельности, направленной на более глубокое и разностороннее изучение материалов учебной дисциплины и включает: обязательное ведение конспектов лекций; подготовку выступлений (сообщений, докладов) к практическим занятиям, семинарам; подготовку письменных контрольных работ (реферата, эссе, презентации).

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе аудиторных занятий, текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности самостоятельной работы обучающимся рекомендуется пользоваться расширенным поиском в национальном цифровом ресурсе РУКОНТ – межотраслевой электронной библиотеке. Доступ к ресурсу осуществляется на сайте: <http://www.rucont.ru>

Важной формой самостоятельной исследовательской работы, углубленного изучения той или иной проблемы учебного курса является подготовка и написание рефератов и эссе. Данная форма самостоятельной работы является важным элементом подготовки обучающихся к оформлению и написанию дипломной работы.

Виды самостоятельной работы:

- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;
- поиск и изучение научной литературы, в том числе с использованием сети Интернет;
- решение задач из практикума;
- подготовка рефератов, докладов, эссе, презентаций;

Модель (особенности) самостоятельной работы обучающихся по отдельным разделам и темам курса:

- составление проектов профессиональных документов;
- обобщение материалов профессиональной практики по определенным вопросам;
- подготовка к проведению ролевой игры;
- подготовка для обсуждения дискуссионных вопросов;
- составление схем, сравнительных таблиц;
- решение практических ситуаций;
- подготовка к практическим занятиям.

Для успешного освоения дисциплины следует ознакомиться с содержанием дисциплины в рабочей программе дисциплины; при подготовке к аудиторным занятиям и выполнении заданий самостоятельной работы следует руководствоваться настоящими методическими указаниями.

Обучение по дисциплине предполагает аудиторные занятия и



самостоятельную работу. Аудиторные занятия проводятся в виде:

1) лекций, предусматривающих передачу учебной информации преподавателем обучающимся;

2) занятий семинарского типа (практических занятий), обеспечивающих закрепление полученного знания, отработку планируемых умений способствующих формированию компетенций.

Занятие семинарского типа (практическое занятие) предполагает выполнение обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий. На занятиях семинарского типа (практических занятиях) проходит закрепление, углубление, расширение и детализация знаний обучающихся при решении конкретных задач; развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности; овладение новыми методами и методиками изучения дисциплины; выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий; обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм работы. Занятие семинарского типа (практическое занятие) выполняет познавательную, развивающую и воспитательную функции. При подготовке к занятиям семинарского типа (практическим занятиям) следует:

- просмотреть материал предыдущего занятия,
- изучить все термины и понятия по теме занятия, при необходимости следует использовать словарь (глоссарий),
- изучить соответствующий теоретический материал, используя материалы учебника и дополнительной литературы, лекции,
- выполнить задания самостоятельной работы (упражнения, задачи, письменные работы, устные задания и т.п.)

Обучение по дисциплине, наряду с аудиторной работой, предполагает самостоятельную работу обучающихся. В процессе самостоятельной работы обучающиеся повторяют пройденный на занятиях материал, осваивают современные технологии поиска и обработки информации; овладевают стратегиями и методами самообразования; развивают индивидуальные склонности и способности к творчеству.

Самостоятельная работа должна быть планомерной и систематичной, выполняться в срок.

Самостоятельная работа включает подготовку к практическим занятиям; подготовку творческих и проектных работ, выступлений, докладов и т.п.

В процессе подготовки к занятиям, выполнения самостоятельной работы, подготовки к промежуточной аттестации обучающийся может обратиться к преподавателю.

### **3.1. Методические указания к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе**

*Тема 1. Теоретические основы формирования команды в организации*

Основные вопросы для обсуждения:

1. Социальное взаимодействие: понятие, виды.
2. Понятие и виды групп в социологии.
3. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения.
4. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

#### *Тема 2. Технология формирования профессиональной команды*

Основные вопросы для обсуждения:

1. Группа, подразделение и команда: сходства и различия.
2. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование.
3. Синтез-подход к повышению эффективности команды.
4. Распределение ролей.
5. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли.
6. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
7. Эффекты давления среды на членов команды.
8. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
9. Характеристики высокопроизводительной команды.
10. Особенности «плохих» и «хороших» команд.
11. Команда и коллектив.
12. Основные этапы и направления построения команд.
13. Отбор в команду.
14. Обучение в процессе командообразования.

#### *Тема 3. Внутрикомандные процессы и отношения*

Основные вопросы для обсуждения:

1. Ролевая дифференциация команды.
2. Лидерство и руководство в профессиональной команде.
3. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды

#### *Тема 4. Социальная технология установления межличностного контакта*

1. Характеристика социальной технологии установления межличностного контакта.
2. Снятие психологических барьеров.
3. Нахождение совпадающих интересов.
4. Определение принципов общения.
5. Выявление качеств, опасных для общения.
6. Адаптация к партнеру и установление контакта.

#### *Тема 5. Эффективность общения*

Основные вопросы для обсуждения:

1. Этапы деловой коммуникации.
2. Функции модератора обсуждения.
3. Функции и методы предоставления обратной связи.
4. Техники общения.
5. Трансактный анализ в общении.
6. Анализ речевой ситуации.
7. Психологические принципы общения.

*Тема 6. Эффективность командной деятельности*

Основные вопросы для обсуждения:

1. Эволюция групповой и командной эффективности.
2. Комплексный подход к командной эффективности.
3. Уровни командной эффективности.

### 3.2. Методические указания к выполнению контрольной работы

Обучающиеся заочной формы обучения после самостоятельного изучения всех тем курса *выполняют контрольную работу*. Контрольная работа включает ряд этапов. Во-первых, обучающийся самостоятельно выбирает из перечня тем тему контрольной работы. Номер темы контрольной работы определяется в соответствии с последней цифрой личного дела (шифра) студента по таблице.

*1. Таблица для определения номера темы контрольной работы*

Последняя цифра шифра	Номер темы контрольной работы						
	10	20	30	40	50	60	70
0	10	20	30	40	50	60	70
1	1	10	19	28	37	46	55
2	2	11	20	29	38	47	56
3	3	12	21	30	39	48	57
4	4	13	22	31	40	49	58
5	5	14	23	32	41	50	59
6	6	15	24	33	42	51	60
7	7	16	25	34	43	52	1
8	8	17	26	35	44	53	2
9	9	18	27	36	45	54	3

Обучающийся должен выбрать три темы из семи предлагаемых. Например, если номер зачетной книжки заканчивается цифрой 3, то можно выбрать тему 3 или 12, 21, 30, 39, 48, 57. Во-вторых, студент должен определить, к какой из тем, указанных в содержании дисциплины относится тема, выбранная им для написания контрольной работы. Содержание соответствующих тем поможет студенту определить и содержание темы,

выбранной им для написания контрольной работы, сформулировать название её разделов (вопросов). Списки рекомендуемой литературы по дисциплине помогут выбрать литературу, необходимую для раскрытия содержания темы и написания контрольной работы, однако допускается использование любой другой литературы, соответствующей тематике контрольной работы (по выбору студента).

## Темы контрольной работы

### **Вариант № 1**

1. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
2. Структурные методы командной работы.

### **Вариант № 2**

1. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
2. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

### **Вариант № 3**

1. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
2. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.

### **Вариант № 4**

1. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
2. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.

### **Вариант № 5**

1. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
2. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.

### **Вариант № 6**

1. Базовые социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
2. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между

руководством и лидерством в организации.

#### **Вариант № 7**

1. Базовые социометрические техники. Их использование при работе с командой.
2. Стадии жизненного цикла группы.

#### **Вариант № 8**

1. Различные подходы и критерии к подбору игроков в команду.
2. Основные положения теории ролей. Их использование при работе с командой.

#### **Вариант № 9**

1. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
2. Особенности процесса социализации в группе.

#### **Вариант № 10**

1. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
2. Группа и личность. Феномен групповой активности.

#### **Вариант № 11**

1. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
2. Универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение.

#### **Вариант № 12**

1. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций.
2. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

#### **Вариант № 13**

1. Основные закономерности командообразования.
2. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.

#### **Вариант № 14**

1. Признаки команд.
2. Роль руководителя в формировании команд.

#### **Вариант № 15**

1. Сплоченность и напряжение в групповой динамике.
2. Команды как группы высокого уровня развития.

### **Вариант № 16**

1. Положение индивида в группе: статус, его признаки.
2. Социально-психологические подходы к изучению малых групп.

### **Вариант № 17**

1. Структурные методы групповой работы.
2. Межгрупповые отношения в организациях.

### **Вариант № 18**

1. Техники развития ассертивности.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития.

### **Вариант № 19**

1. Техники развития креативности.
2. Многообразие групп в организациях.

### **Вариант № 20**

1. Техники эффективного проведения переговоров.
2. Взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.

### **Вариант № 21**

1. Техники работы с групповой динамикой.
2. Преимущества и недостатки групповой работы.

### **Вариант № 22**

1. Мониторинг групповой динамики.
2. Техники конфронтации.

### **Вариант № 23**

1. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
2. Методы психологической диагностики кандидатов в команду.

### **Вариант № 24**

1. Аспекты анализа групповой сессии.
2. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.

### **Вариант № 25**

1. Структура и функции групповой сессии.
2. Роль синергии в команде.

## **8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии**

Перед началом изучения дисциплины (на первом занятии) преподаватель обязан сообщить обучающимся порядок освоения тем (разделов) дисциплины, сроки и формы отчетностей, процедуры оценки системы учета уровня сформированности компетенций. Преподавание ведется методом комплексного и системно-проблемного изучения проблемных явлений и процессов, а также анализа их последствий применительно к современной профессиональной практике. Изложение материала должно строиться как с использованием теоретической подачи материала в виде лекций, так и в виде проведения семинаров (практических занятий). В ходе лекционных занятий рекомендуется использовать презентационные материалы (слайды).

На лекциях излагаются основные актуальные проблемы, раскрываются наиболее сложные вопросы дисциплины, активизируется мыслительная деятельность путем постановки проблемных вопросов и вовлечения, обучаемых в их решение, развиваются их творческие способности.

В ходе семинарских и практических занятий для реализации компетентностного подхода рекомендуется использование активных и интерактивных форм обучения (решения задач, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой (подготовка устных выступлений (докладов, сообщений), что позволит углубить понимание наиболее сложных теоретических и прикладных проблем, рассмотренных в ходе лекций, и сформировать навыки и умения использования необходимых нормативных правовых актов для регулирования профессиональных ситуаций.

Преимущественной формой текущего контроля успеваемости обучающихся является тестирование, которое должно быть обязательным и которым должно быть завершено изучение каждого раздела учебной программы дисциплины.

При подготовке обучающихся к промежуточной аттестации необходимо провести консультацию по курсу и акцентировать внимание обучающихся на использовании рекомендованной основной и дополнительной литературы, содержания конспектов лекций, а также необходимости составления тезисов ответов на вопросы, выносимые на зачет.

## **9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.**

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Исходя из психофизического развития и состояния здоровья обучающихся с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в учебной группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и учебно-методические материалы.

Обучение лиц с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением элементов электронного обучения. Электронное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения. В образовательном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации обучающимися с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости



обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении всех видов аттестации.

Особые условия предоставляются обучающимся с ограниченными возможностями здоровья на основании заявления, содержащего сведения о необходимости создания соответствующих специальных условий.

## **10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **2.1 Оценочные материалы: текущий контроль**

#### **2.1.1 Вопросы для собеседования по теме на семинарских занятиях**

Тема 1: Теоретические основы формирования команды в организации

1. Понятие групповой работы в социологии управления.
2. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения.
3. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.
4. Группа, подразделение и команда: сходства и различия.

Тема 2: Технология формирования профессиональной команды

5. Исследование общего уровня взаимоотношений (благополучия) в коллективе с помощью социометрического метода Дж. Морено.
6. Выявление потенциальных лидеров.
7. Обучение отобранных лидеров.
8. Комплектование команды.
9. Обучение членов команд.
10. Распределение ролей в команде.
11. Уточнение места конкретной команды в производственном процессе.
12. Методические подходы к оптимизации команд.
13. Характеристики высокопроизводительной команды.
14. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
15. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли.
16. Психологическая совместимость и сплоченность команды

Тема 3: Внутрикормандные процессы и отношения

17. Жизненный цикл команды.
18. Ролевая дифференциация команды.
19. Лидерство и руководство в профессиональной команде.
20. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды
21. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
22. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
23. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм.

Тема 4: Социальная технология установления межличностного контакта

24. Особенности социальной технологии установления межличностного контакта.
25. Характеристика стадии снятия психологических барьеров.
26. Характеристика стадии нахождения совпадающих интересов.
27. Характеристика стадии определения принципов общения.
28. Характеристика стадии выявления качеств, опасных для общения.
29. Характеристика стадии адаптации к партнеру и установление контакта.

Тема 5: Эффективность общения

30. Процедуры групповой работы.
31. Функции фасилитации.
32. Функции модератора обсуждения.
33. Этапы деловой коммуникации.
34. Функции и методы предоставления обратной связи.

## Тема 6. Эффективность командной деятельности

35. Эволюция групповой и командной эффективности.
36. Комплексный подход к командной эффективности.
37. Уровни командной эффективности

### Описание оценочного материала:

Вопросы к собеседованию по теме	<b>Форма предъявления:</b> вопросы / темы.	
	<b>Процедура:</b> Индивидуальные выступления или коллективное обсуждение на практических занятиях.	
	<b>Шкала оценивания /критерии:</b>	
	«Зачтено»	Обучающийся знает теоретический материал, терминологию, умеет применять теоретические знания для объяснения обсуждаемых явлений, предлагает практические решения обсуждаемых проблем на основе синтеза изученного материала и личного опыта.
	«Не зачтено»	Обучающийся не освоил теоретический материал, не продемонстрировал умение применять знания для решения поставленных задач. Обучающийся отказался от ответа.

### 2.1.2 Доклады

Тема курса	Темы докладов
Тема 1. Теоретические основы формирования команды в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина.</li> <li>2. История групповой работы.</li> <li>3. Группа, подразделение и команда: история возникновения.</li> <li>4. Группа, подразделение и команда: динамика становления.</li> <li>5. Группа, подразделение и команда: цели, роли, регламент взаимодействия.</li> <li>6. Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу.</li> </ol>
Тема 2. Технология формирования профессиональной команды	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Командные роли в концепции М.Бельбина.</li> <li>8. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина.</li> <li>9. Модель Майерс-Бриггс. Соционика.</li> <li>10. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси.</li> <li>11. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.</li> <li>12. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова.</li> <li>13. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру.</li> <li>14. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну.</li> <li>15. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.</li> </ol>
Тема 3. Внутриккомандные процессы и отношения	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.</li> <li>17. Динамика восприятия представителей других команд.</li> <li>18. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.</li> <li>19. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.</li> <li>20. Процедуры управления и их стандартизация.</li> </ol>
Тема 4: Социальная технология установления	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. Характеристики коммуникативной стороны общения.</li> <li>22. Вербальное общение.</li> <li>23. Невербальные средства общения.</li> </ol>

межличностного контакта		24. Характеристики перцептивной стороны общения. 25. Каузальная атрибуция. 26. Психологические механизмы восприятия. 27. Феномены социального восприятия.
Тема 5. Эффективность общения		28. Техники коммуникации: мозговой штурм. 29. Техники коммуникации: синектика. 30. Техники коммуникации: метод Дельфи. 31. Техники коммуникации: метод номинальных групп. 32. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.
Тема 6. Эффективность командной деятельности		33. Преимущества и ограничения командных форм управления. 34. Принципы формирования эффективной команды. 35. Методы повышения эффективности командной работы. 36. Потенциальные возможности командного развития. 37. Критерии эффективно работающей команды.

#### Описание оценочного материала:

Доклад	<b>Форма предъявления:</b> темы докладов. <b>Процедура:</b> обучающийся выбирает тему из предложенных по согласованию с преподавателем. На подготовку доклада дается две-три недели. Доклады делаются с использованием компьютерной презентации или раздаточных иллюстративных материалов. По окончании доклада выступающий отвечает на вопросы слушателей (обучающихся и преподавателя). <b>Шкала оценивания /критерии:</b>	
	«Зачтено»	1) содержание доклада соответствует теме задания; 2) доклад структурирован; 3) продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины; 4) аргументировано излагается собственная точка зрения; 5) компьютерная презентация хорошо читается, представляет главные пункты или иллюстрации, не содержит текст выступления. 6) докладчик не читает, а устно излагает содержание доклада, 7) докладчик активно взаимодействует со слушателями, отвечает на заданные вопросы
	«Не зачтено»	1) доклад не соответствует теме или не раскрывает тему; 2) докладчик допускает ошибки в теоретическом материале, понятийном аппарате; 3) докладчик только читает текст, не в состоянии комментировать слайды своими словами; 4) отсутствует визуальная поддержка доклада (презентация или раздаточный материал); 5) докладчик не в состоянии ответить на вопросы слушателей по докладу

### 2.1.3 Задания контрольной работы для студентов заочной формы обучения

Для обучающихся заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы.

#### Задания контрольной работы

##### Вариант № 1

1. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
2. Структурные методы командной работы.

##### Вариант № 2

3. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.

4. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

#### **Вариант № 3**

1. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
2. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.

#### **Вариант № 4**

1. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
2. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.

#### **Вариант № 5**

1. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
2. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.

#### **Вариант № 6**

1. Базовые социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
2. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.

#### **Вариант № 7**

1. Базовые социометрические техники. Их использование при работе с командой.
2. Стадии жизненного цикла группы.

#### **Вариант № 8**

1. Различные подходы и критерии к подбору игроков в команду.
2. Основные положения теории ролей. Их использование при работе с командой.

#### **Вариант № 9**

1. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
2. Особенности процесса социализации в группе.

#### **Вариант № 10**

1. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
2. Группа и личность. Феномен групповой активности.

#### **Вариант № 11**

1. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
2. Универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение.

#### **Вариант № 12**

3. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций.
4. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

### **Вариант № 13**

3. Основные закономерности командообразования.
4. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.

### **Вариант № 14**

3. Признаки команд.
4. Роль руководителя в формировании команд.

### **Вариант № 15**

3. Сплоченность и напряжение в групповой динамике.
4. Команды как группы высокого уровня развития.

### **Вариант № 16**

3. Положение индивида в группе: статус, его признаки.
4. Социально-психологические подходы к изучению малых групп.

### **Вариант № 17**

3. Структурные методы групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.

### **Вариант № 18**

3. Техники развития асертивности.
4. Групповая динамика, как движущая сила группового развития.

### **Вариант № 19**

3. Техники развития креативности.
4. Многообразие групп в организациях.

### **Вариант № 20**

3. Техники эффективного проведения переговоров.
4. Взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.

### **Вариант № 21**

3. Техники работы с групповой динамикой.
4. Преимущества и недостатки групповой работы.

### **Вариант № 22**

3. Мониторинг групповой динамики.
4. Техники конфронтации.

### **Вариант № 23**

3. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
4. Методы психологической диагностики кандидатов в команду.

### **Вариант № 24**

3. Аспекты анализа групповой сессии.
4. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.

### **Вариант № 25**

3. Структура и функции групповой сессии.

#### 4. Роль синергии в команде

### Описание оценочного материала:

**Форма предъявления:** два теоретических вопроса.

### Процедура:

Задание контрольной работы (КР) определяется студентом согласно таблице по двум последним цифрам личного дела (шифра). В таблице по вертикали и горизонтали размещены цифры от 0 до 9, где по вертикали – предпоследняя цифра шифра, а по горизонтали – последняя цифра шифра.

Например, шифр ПМ-03-28. Пересечение 2-й строчки и 8-го столбца дадут номер задания КР – 4.

Таблица для определения номера задания контрольной работы

Предпоследняя цифра шифра	Последняя цифра шифра									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5
3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5
8	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
9	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

Контрольная работа носит реферативный характер и должна быть выполнена в объеме 10 – 12 страниц компьютерного текста. При написании работы рекомендуется использовать список основной и дополнительной литературы, представленной в данной программе, однако, допускается использование любой другой литературы, соответствующей тематике вопросов, по выбору автора контрольной работы.

*Помните!* Выполнение контрольной работы обязательно. Контрольная работа должна быть написана и защищена до начала экзаменационной сессии. Контрольные работы, направленные на доработку, необходимо в кратчайшие сроки переработать в соответствии с указанными замечаниями. Контрольные работы, рекомендованные к собеседованию, необходимо защитить.

### *Требования к оформлению контрольной работы*

Объем работы, написанной четким почерком, должен составлять 12-16 страницы обычной школьной тетради или 8 –10 страниц компьютерного текста на стандартных листах формата А4 (210x297 мм), напечатанных на одной стороне листа. Размер шрифта должен быть равен 14-16 пунктам, плотность текста не менее 28 строк через 1,5-2 межстрочных интервала. Однако, если Вы считаете, что для раскрытия темы контрольной работы требуется больший объем текста, то в данном случае выбор за Вами. В конце работы следует указать список использованной в данной контрольной работе литературы. Структура контрольной работы включает титульный лист, оглавление с указанием вопросов и страниц, изложение содержания вопросов (каждый вопрос излагается с новой страницы), список использованной литературы и приложения (при необходимости). В конце работы ставится дата и подпись студента.

Помните о правилах указания литературных ссылок при выполнении контрольной

работы! Существуют два основных типа ссылок на используемую литературу. Первый построен по принципу ссылки на имя автора и год его публикации, например: (Иванов И.И., 2002). При приведении цитат данный тип ссылки указывается дополнительно страница (ы) цитаты: (Иванов И.И., 2002, С. 123) или: (Иванов И.И., 2002, С. 123-124). В списке литературы все используемые литературные источники сортируются в алфавитном порядке.

Второй тип ссылок на используемую литературу построен по принципу цифровых указателей, здесь указывается порядковый номер публикации (в общем списке литературы), при этом данный тип ссылок заключается в квадратные скобки, - например: [1] или [1, с. 123] или [1, с. 123-124]. Список литературы формируется в порядке использования материалов. При написании контрольной работы на компьютере (с использованием текстовых редакторов типа Word, Lexicon for Windows и т.п.) возможно применение сносок (о правилах их составления см. в разделе «Помощь» текстового редактора)

#### Шкала оценивания/ Критерии:

«Зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«Не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

### 2.2 Оценочные материалы: промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по итогам обучения по дисциплине осуществляется в форме зачета. При очной форме обучения зачет может проводиться:

1) на основании результатов текущего контроля при положительной оценке заданий по каждой теме, в том числе не менее двух докладов за курс,  
или

2) в форме собеседования по вопросам и презентации одного из двух подготовленных докладов (по выбору преподавателя).

При заочной форме обучения зачет включает в себя собеседование по вопросам и доклад.

#### Вопросы к зачету:

Тема 1. Теоретические основы формирования команды в организации

1. Группа, подразделение и команда: сходства и различия.
2. Команда и коллектив.

Тема 2. Технология формирования профессиональной команды

3. Методы формирования групп.
4. Обучение членов команд.
5. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование.
6. Синтез-подход к повышению эффективности команды.
7. Распределение ролей.
8. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли.
9. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
10. Эффекты давления среды на членов команды.
11. Психологическая совместимость и сплоченность команды.



12. Характеристики высокопроизводительной команды.
13. Особенности «плохих» и «хороших» команд.
14. Команда и коллектив.
15. Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего.
16. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений.
17. Понятие и составляющие профессионализма.
18. Становление профессионала.
19. Уровень командного профессионализма.
20. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.
21. Акторы и детерминанты развития профессионализма.

### Тема 3. Внутриккомандные процессы и отношения

22. Классификация малых групп.
23. Этапы участия члена в группе.
24. Стадии развития группы.
25. Проектирование работы в группе.
26. Процедуры групповой работы.
27. Функции фасилитации.
28. Функции модерации.
29. Характеристики шеринга.
30. Виды предоставления обратной связи.
31. Эффекты взаимодействия команд.
32. Связность в команде.
33. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
34. Команда и конформизм.
35. «Групповое» мышление и сопротивление изменениям.
36. Динамика восприятия представителей других команд.
37. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.
38. Техники снижения командной конкуренции.
39. Поведение в команде.

### Тема 4: Социальная технология установления межличностного контакта

40. Характеристика социальной технологии установления межличностного контакта.
41. Снятие психологических барьеров.
42. Нахождение совпадающих интересов.
43. Определение принципов общения.
44. Выявление качеств, опасных для общения.
45. Адаптация к партнеру и установление контакта.

### Тема 5. Эффективность общения

46. Функции модератора обсуждения.
47. Техники коммуникации.
48. Групповая коммуникация.
49. Этапы деловой коммуникации.
50. Функции и методы предоставления обратной связи.
51. Стратегия и тактика эффективного делового общения.
52. Правила эффективного слушания собеседника.
53. Критерии и оценка эффективности делового общения.
54. Этика общения как показатель эффективности делового взаимодействия.

Тема 6. Эффективность командной деятельности

55. Характеристика моделей работы эффективных команд.
56. Методы повышения эффективности командной деятельности.
57. Психологическая совместимость и эффективность деятельности команды.
58. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
59. Функции лидера в успешном управлении командой в организации.
60. Сплоченность и эффективность деятельности команды

**Шкала оценивания/ Критерии:**

«Зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«Не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

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

### *Текущий контроль*

Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной деятельности обучающихся, совершенствования методики проведения занятий и проводится в ходе всех видов занятий в форме устного опроса на лекционных, семинарских и практических занятиях, выполнения устных и письменных практических заданий, в форме рубежного контроля и в форме выполнения контрольных работ.

### **Критерии оценки устных ответов в ходе проведения семинарских и практических занятий**

<b>Шкала оценивания и отметка</b>	<b>Показатели оценивания</b>
<b>Отлично</b>	Содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном учебной программой. Речь последовательна, хорошо продумана, изложена грамотным языком, с точным использованием терминологии. Обучающийся продемонстрировал умение иллюстрировать материал конкретными примерами, в том числе на основе ранее изученного материала, показано умение делать обобщение, выводы, сравнение. Изложение ответа осуществляется самостоятельно, без наводящих вопросов. Обучающийся принимает активное участие в изложении или в обсуждении изучаемого материала.
<b>Хорошо</b>	Обучающийся не полностью раскрыл содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала. Изложение материала недостаточно последовательное, имеются затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, однако обучающийся активно участвует в обсуждении изучаемого материала.
<b>Удовлетворительно</b>	Обучающийся затрудняется в изложении

	материала, делает обобщения, выводы, сравнения с помощью преподавателя, отвечает с помощью наводящих вопросов и подсказок, затрудняется в приведении примеров. С трудом вспоминает пройденный материал, не активен, в обсуждении материала участвует эпизодически.
<b>Неудовлетворительно</b>	Обучающийся не раскрыл основное содержание учебного материала или содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала, допущены путаница и ошибки в определении понятий, продемонстрировано полное неумение приводить примеры при объяснении материала, в обсуждении материала пассивен.

Рубежный контроль является одним из видов текущего контроля. Рубежный контроль осуществляется с целью систематической проверки достижения обучающимися обязательных результатов обучения по дисциплине – минимума, который необходим для дальнейшего обучения, выполнения программных требований к уровню подготовки обучающихся. Рубежный контроль проводится по завершении изучения отдельных наиболее сложных и объемных тем, разделов учебной дисциплины. Рубежный контроль проводится на практических или семинарских занятиях. Лица, не сдавшие (не прошедшие) рубежный контроль, до промежуточной аттестации не допускаются. Результаты рубежного контроля заносятся в журнал учета учебных занятий. Рубежный контроль проводится в форме письменного или автоматизированного (компьютерного) тестирования. Обучающемуся предъявляется не менее 20 тестовых вопросов. Время для выполнения задания предоставляется из расчета: 1 минута на один тестовый вопрос.

### **Критерии оценки результатов тестирования**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>Отлично</b>	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
<b>Хорошо</b>	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
<b>Удовлетворительно</b>	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
<b>Неудовлетворительно</b>	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

Контрольная работа является видом текущего контроля, в отдельных случаях (если есть соответствующее указание в учебном плане) контрольная работа является формой промежуточной аттестации. Контрольные работы выполняются обучающимися в виде письменных ответов на вопросы, решения задач, выполнения контрольных (в том числе тестовых) заданий или практической проверки выполнения практических действий по составлению (корректировке) юридических документов. Выполнение контрольных работ может быть организовано в электронной форме. Содержание заданий на контрольную работу и порядок ее выполнения устанавливаются кафедрой.

**Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы,  
проведенной в форме решения практических задач**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>Отлично</b>	Решение задачи (выполнение задания) осуществлено верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями, приведены все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты. Выводы достоверны и аргументированы с привлечением источников нормативно-правовой информации. Формулировки выводов четкие, понятные и обоснованные. При неоднозначности возможного решения (описания ситуации) приведены возможные варианты с указанием последствий.
<b>Хорошо</b>	Задача (выполнение задания) решена верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями для решения практической задачи. Однако приведены не все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты, формулировки выводов недостаточно четкие и понятные. Аргументация выводов свидетельствует об их недостаточной достоверности и обоснованности.
<b>Удовлетворительно</b>	Задача в целом решена, однако отсутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Решение задачи осуществлено шаблонно, без должного проявления профессиональной компетентности. Отсутствует логика, точность

	и грамотность изложения решения задачи (выполнения задания). Вывод недостаточно обоснован, не содержит необходимой аргументации, поверхностный или не следует из решения задачи.
<b>Неудовлетворительно</b>	Задача решена неверно или решение задачи отсутствует.

При оценивании результатов письменных контрольных работ обязательно учитываются грамотность изложения, чистота и правильность оформления работ. Работа, правильно передающая содержание материала, но изложенная с грамматическими ошибками или ошибками в графическом оформлении, не может быть оценена выше, чем - удовлетворительно. За работу, выполненную с грубыми грамматическими ошибками, нелитературным языком, неграмотно или небрежно графически оформленную, выставляется оценка - неудовлетворительно.

**Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы, проведенной в форме тестирования:**

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>Отлично</b>	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
<b>Хорошо</b>	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
<b>Удовлетворительно</b>	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
<b>Неудовлетворительно</b>	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

При проведении контрольной работы в смешанной форме (теоретическая часть – в форме тестирования, а практическая часть – в форме выполнения практического задания) каждая часть работы оценивается отдельно по пятибалльной шкале в соответствии с вышеуказанными критериями. Оценка за контрольную работу в целом выставляется по сумме баллов за теоретическую и практическую часть в соответствии со следующей шкалой оценивания:

<b>Оценка</b>	<b>Сумма баллов за теоретическую и практическую часть контрольной работы</b>
<b>Отлично</b>	<b>9-10</b>
<b>Хорошо</b>	<b>7-8</b>
<b>Удовлетворительно</b>	<b>5-6</b>
<b>Неудовлетворительно</b>	<b>0-4</b>

**Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу  
дисциплины**

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание* для изменений
	изме- ненных	замене- нных	анну- лирован- ных	новых			

\*Основанием для внесения изменения является решение кафедры  
(протокол № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.).