

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»
ФАКУЛЬТЕТ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Кафедра туризма

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Учебно-
методического совета
от «15» мая 2024 г.,
протокол № 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.18 ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ И УПРАВЛЕНИЕ ЕЮ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

51.03.03 Социально-культурная деятельность

Профиль

Менеджмент социально-культурной деятельности

Квалификация

Бакалавр


Форма обучения *очная/заочная*

Симферополь, 2024


Рабочая программа дисциплины Б1.В.18 Формирование команды и управление ею разработана для обучающихся по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность профиль «Менеджмент социально-культурной деятельности».

Программа составлена в соответствии с Основной профессиональной образовательной программой, утвержденной Ученым советом ГБОУ ВО РК «КУКИиТ» от «29» мая 2024 г., протокол № 5, разработанной на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 декабря 2017 г. №1179. Зарегистрировано в Минюсте РФ 09.01.2019г. Регистрационный №49575.

Рабочая программа дисциплины разработана:
кандидат экономических наук,
доцент кафедры туризма


 /В. В. Верна/

Рабочая программа дисциплины рассмотрена
и одобрена на заседании кафедры туризма
от «25» апреля 2024 г., протокол № 9
Зав. кафедрой туризма

 /Э. Э. Ибрагимов/

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ
Согласовано:

Муниципальное бюджетное учреждение
культуры «Централизованная клубная
система Симферопольского района»
Директор

 /Д.Ю. Кристин/
МП

Рабочая программа согласована на заседании Учебно-методического совета Университета
от «15» мая 2024 г., протокол № 7

Председатель  /Л.Ф. Ващенко/

Секретарь  /М.С. Юсупова/

1. Цели и задачи дисциплины

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки **51.03.03 Социально-культурная деятельность** (профиль подготовки «Менеджмент социально-культурной деятельности»).

Цель дисциплины: изучение теоретических и прикладных аспектов формирования команды и управления ею, а также формирование у обучающихся знаний и навыков личной и командной эффективности.

Задачи дисциплины:

- *подготовить* обучающихся к использованию полученных знаний и умений в своей практической деятельности;
- *сформировать* у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков для эффективного формирования и управления командой;
- *приобщить* к использованию технологий формирования команды и управления ею;
- *дать представление* о научных основах формирования и управления командой, об их роли и значении в будущей профессиональной деятельности.

Общая трудоёмкость дисциплины для очной и заочной форм обучения составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Для очной формы обучения аудиторные занятия – 90 часов, самостоятельная работа – 18 часов, промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

Для заочной формы обучения аудиторные занятия – 42 часа, самостоятельная работа – 62 часа, промежуточная аттестация – 4 часа.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций обучающихся по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность

Шифр и содержание компетенции	знать	уметь	владеть
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	особенности поведения отдельных групп людей, включенных в процесс взаимодействия; принципы и методы социального взаимодействия с участниками команды и реализации своей роли в команде;	объективно оценивать свои возможности и определять роль и место в команде; взаимодействовать с участниками команды и реализовывать свою роль в команде; оценивать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;	навыками осуществления социального взаимодействия с участниками команды и реализации своей роли в команде;

ПК-1. Способен к организационно-управленческой и маркетинговой деятельности в социально-культурной сфере	закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; содержание и методы управления командой в организационной и маркетинговой деятельности в социально-культурной сфере.	анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; использовать методы управления командой в организационной и маркетинговой деятельности в социально-культурной сфере.	навыками анализа закономерностей и принципов командообразования, использования методов построения команды; методов управления командой в организационной и маркетинговой деятельности в социально-культурной сфере.
ПК-7. Способен к проектированию, созданию и организации эффективной работы проектных команд в сфере социально-культурной деятельности.	содержание и особенности процесса проектирования и подходы к созданию и организации эффективной работы проектных команд в социально-культурной деятельности;	разрабатывать проекты в социально-культурной сфере, организовывать и проводить мероприятия, связанные с формированием, развитием и работой проектных команд;	навыками самостоятельной разработки научно-методических материалов, необходимых для обеспечения работы проектных команд; эффективных коммуникаций, связанных с работой проектных команд.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Код УБ ОПОП	Учебный блок
Б1	Блок 1. Дисциплины (модули)
Б1.В	Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Б1.В.18	Формирование команды и управление ею

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (Ауд) (всего)	90							90	
в том числе									
Лекции (Л)	36							36	
Семинарские занятия (С)	54							54	
Практические занятия (ПР)									
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)	18							18	
Промежуточная аттестация									
Зачет с оценкой (ЗаО)	+							+	

Экзамен (Экз)										
Курсовая работа (Кур)										
Контрольная работа (КР)										
Общая трудоемкость	3 з.е.	108							108	

Для заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Аудиторные занятия (Ауд) (всего)	42									42	
в том числе											
Лекции (Л)	14									14	
Семинарские занятия (С)	28									28	
Практические занятия (ПР)											
Самостоятельная работа обучающегося (СРО) (всего)	62									62	
Промежуточная аттестация											
Зачет с оценкой (ЗаО)	4									4	
Экзамен (Экз)											
Курсовая работа (Кур)											
Контрольная работа (КР)											
Общая трудоемкость	3 з.е.	108								108	

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины, структурированное по темам

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание дисциплины по темам
----------	---------------------------------------	--------------------------------

1.	<p>Формирование команды</p>	<p>1.1. Тема 1. Группа как объект управления и основа организации Теория групп (социальной психологии). Понятие команды. Большие и малые группы. Понятие трудового коллектива. Понятие команды. Неформальные группы. Состав группы. Классификация составов групп. Групповые процессы. Групповые нормы. Потенциал группы. Статус группы. Набор ролей в группе. Предпосылки сплочённости группы. Стадии сплочённости групп. Виды совместимости в группе. Виды групп. Производственные группы. Понятие организации труда. Горизонтальная и вертикальная система коммуникаций. Характер труда. Содержание труда условий труда. Организация производства. Научная организация труда. Разделение и дифференциация труда. Производственный процесс. Технологический процесс. Трудовые процессы. Операция. Рабочее место. Нормирование труда. Методы исследования трудовых процессов и рабочего времени. Бригадная форма организации труда. Комплексная бригада. Специализированная бригада. Принципы организации совместного труда производственных рабочих по методу уплотнённой технологии, горизонтальных коммуникаций. Японский подход к организации труда «уплотнённая технология». Варианты стратегий принятия решений и создания атмосферы творчества в группе. Реактивная стратегия. Активная внутренняя стратегия. Активная внешняя стратегия. Стратегия, направленная на интеграцию внутренних и внешних процессов. Этапы коллективного совместного интеллектуального труда и выбор общих факторов успехов делового общения Способы организации совместной групповой мыслительной деятельности. Мозговая атака. Метод Дельфи. Метод Гордона. Деловые игры. Рассмотрение конкретных ситуаций. Проведение дискуссий. Групповое поведение.</p> <p>1.2. Тема 2. Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития команды Понятие групповой динамики. Концепция К.Левина. Эффективность группы и её критерии. Понятие психологической совместимости. Принцип интегративности. Критерий оценки совместимости и срабатываемости в группе. Типы коммуникативного поведения в группе. Уровни однородности и разнородности группы. Факторы регуляции групповой деятельности. Процесс группового принятия решений. Стадии процесса группового принятия решений. Типы задач группы. Аддитивная задача. Конъюнктивная задача точка дезинктивная задача. Методы взаимодействия членов группы и его проявление. Роли особенностей группового взаимодействия при принятии решений. Интерактивные и номинальные группы. Проблема уровня риска в групповых решениях. Сдвиг риска и групповая поляризация. Группа мыслей. Факторы, способствующие формированию группы мыслей. Понятие лидерства. Теории лидерства. Черты лидера. Концепция лидерства. Стили лидерства. Критерии поведения</p>
----	------------------------------------	---

		<p>руководителя. Факторы, детерминирующие благоприятность ситуации в лидерстве. Ситуационная теория эффективности лидерства Фидлера.</p> <p>Понятие психологического климата в коллективе. Социальный климат. Моральный климат. Психологический климат. Структура и уровни психологического климата. Благоприятный и неблагоприятный климат, Факторы влияющие на психологический климат. 5. Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.</p>
		<p>1.3. Тема 3. Содержание и особенности процесса командообразования</p> <p>Принципы организации командной формы работы. Основные категории команд. Пути формирования команды и этапы командообразования. Особенности построения командообразования. Уровни проведения процессов в ходе формирования команды. Тимбилдинг этап элементы процесса командообразования. Три направления командообразования. Действие в сфере образования команды.</p> <p>Подходы к командообразованию. Стадии формирования команды. Принципы создания команд в практике бизнеса Р. М. Белбина. Условия формирования сплоченной команды. Принципы и требования и правила организации команд технология создания команды Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. Этапы командообразования (разработчики: Жуков, Журавлев и Павлова). Принципы формирования проектной группы. Принципы комплектации управленческой команды.</p> <p>Развитие команды и командного духа. Основные группы навыков и умений для развития команды и командного духа. Задачи по формированию командного духа. Классификация подходов в области формирования командного духа.</p> <p>Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Характеристики команды.</p> <p>Принципы организации командной формы работы. Основные категории команд. Пути формирования команды и этапы командообразования. Тренинг командообразования.</p>
		<p>1.4. Тема 4. Распределение ролей и особенности работы в команде</p> <p>Распределение ролей в команде. Факторы, определяющие роль в команде. Должностные обязанности и функции членов команды. Принципы распределения ролей в команде. Общие роли в команде: аналитик, переговорщик, конструктивный критик, коммерсант, душа команды, коммуникатор, эксперт, реализатор.</p> <p>Модель командных ролей Белбина. Категории ролей по их трудовым особенностям: роли действия — мотиватор/шейпер, реализатор, контролер/завершитель; социально направленные роли/люди — координатор, исследователь ресурсов, душа команды; интеллектуальные роли — генератор идей, аналитик, специалист.</p> <p>Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова: управленец, организатор, администратор, руководитель.</p> <p>Классификация командных ролей по Т. Дафту: специалисты по решению задач, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку, члены команды,</p>

		<p>играющие двойную роль, члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя.</p> <p>1.5. Тема 5. Роль коммуникативного процесса в ходе формирования команды. Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации. Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам взаимодействия. Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми. Цели проектных коммуникаций в организации. Коммуникационная сеть в проекте. Коммуникационный стиль в проектах организации Регулирование информационных потоков в проекте. Информационные технологии управления проектами. Управление коммуникациями проекта</p> <p>1.6. Тема 6. Роль лидера в формировании и развитии команды Понятие «лидер» и «лидерство». Основные модели лидерства. Роль лидера в образовании команды. Иерархичность структуры группы как источник возникновения лидерства. Социальная позиция. Статус в команде. Социальные (формальные) роли. Психологические (неформальные) роли. Стратегии подбора лидером членов команды. Динамика образования команды. Личные качества лидера. Правила, которыми должен руководствоваться лидер. Социальная ответственность менеджера. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера. Понятие и формирование имиджа лидера команды. Основы тайм-менеджмента. Управление временем лидера в команде. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.</p>
2.	Управление и развитие команды	<p>2.1. Тема 7. Методы управления командой Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде. Основные понятия и принципы метода модерации. Процесс модерации. Подготовка модерации. Планирование модерации. Организация модерации. Персональная подготовка ведущего Характеристики эффективного модератора. Функции модератора. Основные понятия и принципы метода фасилитации. Процесс фасилитации. Техники фасилитации. Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Типы и цели совещаний. Планирование размещения/рассадки участников. Использование различных средств и форм визуализации информации. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация</p>

	<p>как эффективная форма проведения совещаний. Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи.</p>
	<p>2.2. Тема 8. Управление поведением командной группы Формирование группового поведения в организации. Факторы группового поведения и эффективность рабочей группы. Управление поведением персонала в команде Организационное влияние на групповое поведение. Методы укрепления желательных для организации групп и разрушения нежелательных. Особенности поведения группы в процессе управления. Способы управления поведением людей в группах. Закономерности формирования и развития неформальных групп в организации. Формирование неформальных групп. Характеристики неформальных групп.</p>
	<p>2.3. Тема 9. Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой Понятие и виды мотивации персонала. Содержание основных направлений мотивации команды проекта. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития Критерии эффективной команды. Виды мотивации в управлении командой. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений. Мотивационная политика руководителя проекта. Тимбилдинг как инструмент мотивации команды. Коучинг как инструмент мотивации команды.</p>
	<p>2.4. Тема 9. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды Содержание удовлетворенности трудом членов команды и ее элементы. Факторы удовлетворенности трудом членов команды. Направлены повышения удовлетворенности членов команды как предпосылки развития команды. Структура удовлетворенности трудом членов команды: рабочая модель. Разработка и апробация опросника компонентов удовлетворенности трудом членов команды. Методика оценки удовлетворенности членов команды.</p>

		<p>2.5. Тема 10. Персональное развитие участников в управлении командой</p> <p>Управление персональным развитием участников команды. Влияние фактора жизненного пути на развитие члена команды. Влияние фактора жизненной позиции на развитие члена команды. Влияние фактора жизненной перспективы на развитие члена команды. Понятие жизненного сценария члена команды. Личность члена команды как субъект жизненного пути. Личностный рост члена команды и его патогенные механизмы. Признаки остановки личностного роста члена команды. Понятие индивидуального коучинга для члена команды и условия его успешности. Мотивация через развитие. Управление изменениями. Повышение гибкости команды. Планирование индивидуального развития членов команды. Матрица компетенций. Индивидуальный план развития члена команды. Обучение на рабочем месте. Самообразование. Самостоятельные проекты членов команды. Обратная связь по развитию членов команды.</p>
		<p>2.6. Тема 11. Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации</p> <p>Понятия организационной культуры и корпоративной этики, их влияние на управление командой. Виды и типы организационных культур. Дискуссии о социальной ответственности. Формирование организационной культуры. Изменение организационной культуры. Развитие организационной культуры. Понятие и принципы организационной диагностики. Технология и методы исследования организационной культуры. Методы диагностики элементов организационной культуры. Диагностика организационной культуры по методу Э.Шейна. Методика диагностики организационной культуры ОСАИ Камерона и Куинна. Методика диагностики организационной культуры ОСИ Кука и Лафферти. Методика диагностики организационной культуры Поста и Конинга. Методика «Культурное поле» Т.О. Соломанидиной. Методика диагностики организационной культуры И. Д. Ладанова.</p>

5.2. Разделы дисциплин с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий (очная форма обучения/заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов				
		очная форма/ заочная форма				
		всего	в том числе			
			Лек	С	СРО	Контроль
1.	Формирование команды	57/51	20/7	28/14	9/30	
1.1	Группа как объект управления и основа организации.	9/8	4/1	4/2	1/5	
1.2	Групповая динамика – элемент характеристики формирования и	10/10	4/1	4/4	2/5	

	развитиякоманды.					
1.3	Содержание и особенности процесса командообразования.	11/9	4/2	6/2	1/5	
1.4	Распределение ролей и особенности работы в команде	10/8	2/1	6/2	2/5	
1.5	Роль коммуникативного процесса в ходе формирования команды.	8/11	2/1	4/2	2/5	
1.6	Роль лидера в формировании и развитии команды.	9/8	4/1	4/2	1/5	
2.	Управление и развитие команды	51/53	16/7	26/14	9/32	
2.1	Методы управления командой	11/11	4/2	6/4	1/5	
2.2	Управление поведением командной группы.	8/8	2/1	4/2	2/5	
2.3	Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой.	8/8	2/1	4/2	2/5	
2.4	Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды.	7/10	2/1	4/2	1/7	
2.5	Персональное развитие участников в управлении командой.	7/8	2/1	4/2	1/5	
2.6	Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации.	10/8	4/1	4/2	2/5	
	Зачет с оценкой	+/4				+/4
	Итого часов	108/108	36/14	54/28	18/62	0/4

5.3. Содержание программы по темам и видам занятий

5.3.1. Содержание программы по темам и видам занятий для очной формы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Виды учебных занятий и учебные вопросы
1	2	3	4

1.	Группа как объект управления и основа организации	Л-4 ч. С-4 ч.	Лекция 1-2 1. Теория групп. Понятие «команды» 2. Основные понятия организации труда в коллективе и группе. 3. Методология принятия коллективных решений и создания атмосферы творчества Семинар 1 1. Организация и группы 2. Традиционная теория групп 3. Большие группы 4. Малые группы 5. Группы специальных интересов и распределительные коалиции Семинар 2 1 Групповые и организационные факторы эффективности коммуникаций. 2. Понятие и структура группового потенциала. 3. Организация принятия коллективных решений.
2.	Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития команды.	Л-4 ч. С-4 ч.	Лекция 3 1. Понятие о групповой динамике. 2. Психологическая совместимость членов группы 3. Социально-психологический климат группы Лекция 4 1.Принятие решений в группах 1. Плюсы и минусы группового принятия решений 2. Лидерство и руководство в группах и организациях Семинар 3-4 1 Психологический климат: теоретические аспекты. 2 Благоприятный и неблагоприятный климат в коллективе. 3 Структура и уровни психологического климата. 4 Факторы, влияющие на психологический климат. 5 Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.
3.	Содержание и особенности процесса командообразования.	Л-4 ч. С-6 ч.	Лекция 5-6 1. Особенности построения команд и командообразования 2. Подходы к командообразованию 3. Развитие команды и командного духа Семинар 5 1. Стадии, этапы и процессы образования команды. 2. Жизненный цикл команды. 3. Характеристики команды Семинар 6-7 1. Принципы организации командной формы работы. 2. Основные категории команд. 3. Пути формирования команды и этапы командообразования. 4. Тренинг командообразования.

4.	Распределение ролей и особенности работы в команде	Л-2 ч. С-6 ч.	Лекция 7 1. Распределение ролей в команде. 2. Типы ролей в команде 3. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров Семинар 8 1. Анализ ролей в командном взаимодействии. 2. Методы анализа ролей в командном взаимодействии Семинар 9-10 1. Модель профессионально-управленческих ролей Базарова 2. Ролевая модель командного взаимодействия Р.М. Белбина и ее использование в командообразовании. 3. Модель командных ролей Р.Дафта
5.	Роль коммуникативного процесса в ходе формирования команды	Л-2 ч. С-4 ч.	Лекция 8 1.Содержание и классификация коммуникаций в команде. 2. Типы и виды коммуникаций в команде. 3. Ведение бесконфликтных коммуникаций в команде Семинар 11 1. Цели проектных коммуникаций в организации. 2. Коммуникационная сеть в проекте 3. Коммуникационный стиль в проектах организации Семинар 12 1. Регулирование информационных потоков в проекте. 2. Информационные технологии управления проектами 3. Управление коммуникациями проекта
6.	Роль лидера в формировании и развитии команды	Л-4 ч. С-4 ч.	Лекция 9 1. Понятие «лидер» и «лидерство» 2.Иерархичность структуры группы как источник возникновения лидерства 3. Роль лидера в образовании команды Лекция 10 1. Личные качества лидера 2. Принципы работы лидера в команде 3. Социальная ответственность лидера команды 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера Семинар 13-14 1. Понятие и формирование имиджа лидера команды 2. Основы тайм-менеджмента. Управление временем лидера в команде 3. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.

7.	Методы управления командой	Л-4 ч. С-6 ч.	Лекция 11-12 1. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. 2. Метод модерации в управлении командой. 3. Метод фасилитации в управлении командой. 4. Мозговой штурм в управлении командой. Семинар 15 1. Ролевое распределение при принятии групповых решений. 2. Совещание как метод управления группой. 3. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Семинар 16 1. Модерация как эффективная форма проведения совещаний в команде. 2. Технология процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). 3. Метод Дельфи в управлении командой. Семинар 17 1. Основные понятия и принципы метода фасилитации. 2. Процесс фасилитации. 3. Техники фасилитации.
8.	Управление поведением командной группы	Л-2 ч. С- 6 ч.	Лекция 13 1. Формирование группового поведения в организации 2. Факторы группового поведения и эффективность рабочей группы 3. Управление поведением персонала в команде Семинар 18 1. Организационное влияние на групповое поведение 2. Методы укрепления желательных для организации групп и разрушения нежелательных 3. Особенности поведения группы в процессе управления Семинар 19 1. Способы управления поведением людей в группах 2. Закономерности формирования и развития неформальных групп в организации 3. Формирование неформальных групп Характеристики неформальных групп
9.	Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой	Л-2 ч. С-4 ч.	Лекция 14 1. Понятие и виды мотивации персонала. 2. Содержание основных направлений мотивации команды проекта. 3. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития Семинар 20 1. Критерии эффективной команды 2. Виды мотивации в управлении командой 3. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений Семинар 21 1. Мотивационная политика руководителя проекта 2. Тимбилдинг как инструмент мотивации команды 3. Коучинг как инструмент мотивации команды

10.	Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды	Л-2 ч. С-4 ч.	Лекция 15 1. Содержание удовлетворенности трудом членов команды и ее элементы. 2. Факторы удовлетворенности трудом членов команды 3. Направлены повышения удовлетворенности членов команды как предпосылки развития команды Семинар 22-23 1. Структура удовлетворенности трудом членов команды: рабочая модель 2. Разработка и апробация опросника компонентов удовлетворенности трудом членов команды 3. Методика оценки удовлетворенности членов команды
11.	Персональное развитие участников в управлении командой	Л-2ч. С-4ч.	Лекция 16 1. Управление персональным развитием участников команды. 2. Планирование индивидуального развития членов команды. Индивидуальный план развития члена команды. 3. Обучение на рабочем месте. Самообразование. Самостоятельные проекты членов команды. 4. Контроль и обратная связь по развитию членов команды. Семинар 24 1. Влияние фактора жизненного пути и жизненной позиции на развитие члена команды. 2. Влияние фактора жизненной перспективы и жизненного сценария на развитие члена команды. 3. Личность члена команды как субъект жизненного пути и его развития. 4. Личностный рост члена команды и его патогенные механизмы. Признаки остановки личностного роста члена команды. Семинар 25 1. Мотивация члена команды через развитие. 2. Понятие индивидуального коучинга для члена команды и условия его успешности. 3. Управление изменениями и повышение гибкости команды.

12.	Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации	Л-4 ч. С-6 ч.	Лекция 17 1. Понятия организационной культуры и корпоративной этики, их влияние на управление командой. 2. Виды и типы организационных культур. 3. Дискуссии о социальной ответственности. Лекция 18 1. Формирование организационной культуры 2. Изменение организационной культуры. 3. Развитие организационной культуры Семинар 26 1. Понятие и принципы организационной диагностики. 2. Технология и методы исследования организационной культуры. 3. Методы диагностики элементов организационной культуры Семинар 27 1. Диагностика организационной культуры по методу Э.Шейна 2. Методика диагностики организационной культуры ОСАИ Камерона и Куинна 3. Методика диагностики организационной культуры ОСИ Кука и Лафферти 4. Методика диагностики организационной культуры Поста и Конинга 5. Методика «Культурное поле» Т.О. Соломанидиной 6. Методика диагностики организационной культуры И. Д. Ладанова
-----	--	------------------	--

5.3.2. Содержание программы по темам и видам занятий для заочной формы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Виды учебных занятий и учебные вопросы
1	2	3	4
4.	Группа как объект управления и основа организации	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 1 1. Теория групп. Понятие «команды» 2. Основные понятия организации труда в коллективе и группе. 3. Методология принятия коллективных решений и создания атмосферы творчества Семинар 1 1. Организация и группы 2. Традиционная теория групп 3. Большие группы 4. Малые группы 5. Группы специальных интересов и распределительные коалиции

2.	Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития команды.	Л-1 ч. С-4 ч.	Лекция 1 1. Понятие о групповой динамике. 2. Психологическая совместимость членов группы 3. Социально-психологический климат группы Семинар 2 1.Принятие решений в группах 3. Плюсы и минусы группового принятия решений 4. Лидерство и руководство в группах и организациях Семинар 3 1 Психологический климат: теоретические аспекты. 2 Благоприятный и неблагоприятный климат в коллективе. 3 Структура и уровни психологического климата. 4 Факторы, влияющие на психологический климат. 5 Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.
3.	Содержание и особенности процесса командообразования.	Л-2 ч. С-2 ч.	Лекция 2 1. Особенности построения команд и командообразования 2. Подходы к командообразованию 3. Развитие команды и командного духа Семинар 4 1. Принципы организации командной формы работы. 2. Основные категории команд. 3. Пути формирования команды и этапы командообразования. 4. Тренинг командообразования.
4.	Распределение ролей и особенности работы в команде	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 3 1. Распределение ролей в команде. 2. Типы ролей в команде 3. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров Семинар 5 1. Модель профессионально-управленческих ролей Базарова 2. Ролевая модель командного взаимодействия Р.М. Белбина и ее использование в командообразовании. 3. Модель командных ролей Р.Дафта.

5.	Роль коммуникативного процесса в ходе формирования команды	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 3 1. Содержание и классификация коммуникаций в команде. 2. Типы и виды коммуникаций в команде. 3. Ведение бесконфликтных коммуникаций в команде Семинар 6 1. Цели проектных коммуникаций в организации. 2. Коммуникационная сеть в проекте 3. Коммуникационный стиль в проектах организации
6.	Роль лидера в формировании и развитии команды	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 4 1. Понятие «лидер» и «лидерство» 2. Иерархичность структуры группы как источник возникновения лидерства 3. Роль лидера в образовании команды Семинар 7 1. Личные качества лидера 2. Принципы работы лидера в команде 3. Социальная ответственность лидера команды 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера
7.	Методы управления командой	Л-2 ч. С-4 ч.	Лекция 5 1. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. 2. Метод модерации в управлении командой. 3. Метод фасилитации в управлении командой. 4. Мозговой штурм в управлении командой. Семинар 8 1. Модерация как эффективная форма проведения совещаний в команде. 2. Технология процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). 3. Метод Дельфи в управлении командой. Семинар 9 1. Основные понятия и принципы метода фасилитации. 2. Процесс фасилитации. 3. Техники фасилитации.
8.	Управление поведением командной группы	Л-1 ч. С- 2 ч.	Лекция 6 1. Формирование группового поведения в организации 2. Факторы группового поведения и эффективность рабочей группы 3. Управление поведением персонала в команде Семинар 10 1. Организационное влияние на групповое поведение 2. Методы укрепления желательных для организации групп и разрушения нежелательных 3. Особенности поведения группы в процессе управления

9.	Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 6 1. Понятие и виды мотивации персонала. 2. Содержание основных направлений мотивации команды проекта. 3. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития Семинар 11 1. Критерии эффективной команды 2. Виды мотивации в управлении командой 3. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений.
10.	Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 7 1. Содержание удовлетворенности трудом членов команды и ее элементы. 2. Факторы удовлетворенности трудом членов команды 3. Направлени повышения удовлетворенности членов команды как предпосылки развития команды Семинар 12 1. Структура удовлетворенности трудом членов команды: рабочая модель 2. Разработка и апробация опросника компонентов удовлетворенности трудом членов команды 3. Методика оценки удовлетворенности членов команды
11.	Персональное развитие участников в управлении командой	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 7 1. Управление персональным развитием участников команды. 2. Планирование индивидуального развития членов команды. Индивидуальный план развития члена команды. 3. Обучение на рабочем месте. Самообразование. Самостоятельные проекты членов команды. 4. Контроль и обратная связь по развитию членов команды. Семинар 13 1. Мотивация члена команды через развитие. 2. Понятие индивидуального коучинга для члена команды и условия его успешности. 3. Управление изменениями и овышение гибкости команды.

12.	Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации	Л-1 ч. С-2 ч.	Лекция 8 1. Понятия организационной культуры и корпоративной этики, их влияние на управление командой. 2. Виды и типы организационных культур. 3. Формирование и развитие организационной культуры Семинар 14 1. Понятие и принципы организационной диагностики. 2. Технология и методы исследования организационной культуры. 3. Методы диагностики элементов организационной культуры.
-----	--	------------------	---

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (для обучающихся очной формы обучения)

№ п/п	Наименование темы	Кол-во часов	Вопросы для самостоятельного изучения	Форма контроля выполнения самостоятельной работы
1.	Группа как объект управления и основа организации	1	1 Групповые и организационные факторы эффективности коммуникаций. 2. Понятие и структура группового потенциала. 3. Организация принятия коллективных решений.	Проверка конспекта, опрос
2.	Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития команды.	2	1. Принятие решений в группах 2. Плюсы и минусы группового принятия решений 3. Лидерство и руководство в группах и организациях	Проверка конспекта, опрос
3.	Содержание и особенности процесса командообразования.	1	1. Стадии, этапы и процессы образования команды. 2. Жизненный цикл команды. 3. Характеристики команды	Проверка конспекта, опрос
4.	Распределение ролей и особенности работы в команде	2	1. Анализ ролей в командном взаимодействии. 2. Методы анализа ролей в командном взаимодействии	Проверка конспекта, опрос

5.	Роль коммуникативного процесса в ходе формирования команды	2	1. Цели проектных коммуникаций в организации. 2. Коммуникационная сеть в проекте 3. Коммуникационный стиль в проектах организации	Проверка конспекта, опрос
6.	Роль лидера в формировании и развитии команды	1	1. Личные качества лидера 2. Принципы работы лидера в команде 3. Социальная ответственность лидера команды 4. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	Проверка конспекта, опрос
7.	Методы управления командой	1	1.Ролевое распределение при принятии групповых решений. 2. Совещание как метод управление группой. 3. Общие принципы повышения эффективности совещаний.	Проверка конспекта, опрос
8.	Управление поведением командной группы	2	1. Организационное влияние на групповое поведение 2. Методы укрепления желательных для организации групп и разрушения нежелательных 3. Особенности поведения группы в процессе управления	Проверка конспекта, опрос
9.	Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой	2	1. Критерии эффективной команды 2. Виды мотивации в управлении командой 3. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений	Проверка конспекта, опрос
10.	Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды	1	1. Методика оценки удовлетворенности членов команды	Проверка конспекта, Опрос
11.	Персональное развитие участников в управлении командой	1	1.Влияние фактора жизненного пути и жизненной позиции на развитие члена команды. 2. Влияние фактора жизненной перспективы и жизненного сценария на развитие члена команды. 3. Личность члена команды как субъект жизненного пути и его	Проверка конспекта, Опрос

			развития. 4. Личностный рост члена команды и его патогенные механизмы. Признаки остановки личностного роста члена команды.	
12.	Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации	2	1. Понятие и принципы организационной диагностики. 2. Технология и методы исследования организационной культуры. 3. Методы диагностики элементов организационной культуры	Проверка конспекта, Опрос

6.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (для обучающихся заочной формы обучения)

№ п/п	Наименование темы	Кол-во часов	Вопросы для самостоятельного изучения	Форма контроля выполнения самостоятельной работы
1.	Группа как объект управления и основа организации	5	1. Организация и группы 2. Традиционная теория групп 3. Большие группы 4. Малые группы 5. Группы специальных интересов и распределительные коалиции	Проверка конспекта, опрос
2.	Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития команды.	5	1. Принятие решений в группах 2. Плюсы и минусы группового принятия решений 3. Лидерство и руководство в группах и организациях	Проверка конспекта, опрос
3.	Содержание и особенности процесса командообразования.	5	1. Стадии, этапы и процессы образования команды. 2. Жизненный цикл команды. 3. Характеристики команды	Проверка конспекта, опрос
4.	Распределение ролей и особенности работы в команде	5	1. Анализ ролей в командном взаимодействии. 2. Методы анализа ролей в командном взаимодействии	Проверка конспекта, опрос
5.	Роль коммуникативного процесса в ходе	5	1. Регулирование информационных потоков в проекте. 2. Информационные технологии управления проектами	Проверка конспекта, опрос

	формирования команды		3. Управление коммуникациями проекта	
6.	Роль лидера в формировании и развитии команды	5	1. Понятие и формирование имиджа лидера команды 2. Основы тайм-менеджмента. Управление временем лидера в команде 3. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.	Проверка конспекта, опрос
7.	Методы управления командой	5	1. Ролевое распределение при принятии групповых решений. 2. Совещание как метод управления группой. 3. Общие принципы повышения эффективности совещаний.	Проверка конспекта, опрос
8.	Управление поведением командной группы	5	1. Способы управления поведением людей в группах 2. Закономерности формирования и развития неформальных групп в организации 3. Формирование неформальных групп. 4. Характеристики неформальных групп	Проверка конспекта, опрос
9.	Система мотивации и стимулирования в процессе управления командой	5	1. Мотивационная политика руководителя проекта 2. Тимбилдинг как инструмент мотивации команды 3. Коучинг как инструмент мотивации команды	Проверка конспекта
10.	Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью – основа развития команды	7	1. Методика оценки удовлетворенности членов команды	Проверка конспекта
11.	Персональное развитие участников в управлении командой	5	1. Влияние фактора жизненного пути и жизненной позиции на развитие члена команды. 2. Влияние фактора жизненной перспективы и жизненного сценария на развитие члена команды. 3. Личность члена команды как субъект жизненного пути и его развития. 4. Личностный рост члена команды и его патогенные механизмы. Признаки остановки	Проверка конспекта,

			личностного роста члена команды.	
12.	Влияние организационной культуры на эффективность управления и развития команды в организации	5	1. Диагностика организационной культуры по методу Э.Шейна 2. Методика диагностики организационной культуры ОСАИ Камерона и Куинна 3. Методика диагностики организационной культуры ОСИ Кука и Лафферти 4. Методика диагностики организационной культуры Поста и Конинга 5. Методика «Культурное поле» Т.О. Соломанидиной 6. Методика диагностики организационной культуры И. Д. Ладанова.	Проверка конспекта, опрос

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Формирование команды и управление ею»

**7.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств
Для очной формы обучения
7 семестр**

№ п/п	Вид контроля и аттестации	№ и наименование блока (раздела) дисциплины	Оценочные средства			Количество баллов
			Форма	Количество вопросов в задании	Количество независимых вариантов	
1	Рубежный контроль уровня усвоения обучающимися компетенций по темам 1-6	Раздел 1. Формирование команды	Вопросы рубежного контрольно-проверочного мероприятия. Оценивание текущей успеваемости.	2	20	До 10 (1 верный ответ – 5 баллов)
			Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на практических занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		До 10 баллов До 10 баллов

2	Рубежный контроль уровня усвоения обучающимися компетенций по темам 7-12	Раздел 2. Управление и развитие команды	Вопросы рубежного контрольно-проверочного мероприятия. Оценивание текущей успеваемости.	2	20	До 10 (1 верный ответ – 5 баллов)
			Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на практических занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		До 10 баллов До 10 баллов
3	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)		Контрольные вопросы для промежуточной аттестации. Результаты рубежных контролей.	2 контрольных вопроса	40	До 40 (1 контрольный вопрос-20 баллов)
4	Итого по результатам освоения обучающимися компетенций по темам 1-12					до 100 баллов

**Для заочной формы обучения
9 семестр**

№ п/п	Вид контроля и аттестации	№ и наименование блока (раздела) дисциплины	Оценочные средства			Количество баллов
			Форма	Количество вопросов в задании	Количество независимых вариантов	
1	Контроль уровня освоения обучающимися компетенций по темам 1-12	Раздел 1. Формирование команды Раздел 2. Управление и развитие команды	Вопросы контрольно-проверочного мероприятия	2	20	До 20 (1 верный ответ – 10 баллов)
			Оценивание текущей успеваемости.	1. Систематичность и активность работы на практических занятиях. 2. Выполнение заданий для самостоятельной работы.		до 20 баллов до 20 баллов
2	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)		Контрольные вопросы для промежуточной аттестации.	2 контрольных вопроса	40	До 40 (1 контрольный вопрос-20 баллов)
3	Итого по результатам освоения обучающимися компетенций по темам 1-12					до 100 баллов

Текущий контроль и его формы: текущий контроль проводится в ходе занятий с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного вскрытия недостатков в подготовке обучающихся и принятия, необходимых мер по совершенствованию методики преподавания дисциплины, организации работы обучающихся в ходе занятий и оказания им индивидуальной помощи.

Объектами текущего контроля знаний обучающихся являются:

- регулярное посещение лекций, ведение конспекта;
- систематичность и активность работы на семинарских занятиях.

При контроле систематичности и активности работы на занятиях могут оцениваться: уровень знаний, продемонстрированный в ответах и выступлениях на семинарских занятиях; активность при обсуждении вопросов, вынесенных на семинарские занятия, экспресс-контроль, составление конспекта занятий, регулярное посещение занятий;

– выполнение заданий для самостоятельной работы. При контроле выполнения заданий для СРО могут оцениваться: самостоятельная обработка тем в целом или отдельных вопросов; выполнение заданий в тетради, написание докладов, подготовка учебных и научных текстов, реферативных материалов по публикациям и т.д.;

– научная работа обучающихся (выступление с докладом на научных семинарах, конференциях, участие в олимпиадах, конкурсах научных работ и прочее).

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, проверки результатов самостоятельной работы.

Его основными формами являются: устный опрос; письменный опрос; контрольная работа и т.п.

Отдельно могут оцениваться личностные качества обучающихся (аккуратность, исполнительность, инициативность) – работа в аудитории, своевременная сдача отчетов и письменных домашних заданий. Результаты текущего контроля учитываются при выставлении баллов рубежного контроля.

Рубежный контроль и его формы: Рубежный контроль проводится после изучения определенного раздела учебной дисциплины, объединяющего соответствующие темы. Форма рубежного контроля – вопросы и оценивание текущей успеваемости.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой, который оформляется по результатам выполнения предусмотренных рабочей программой контрольных мероприятий (рубежных контролей и решения контрольных заданий промежуточной аттестации).

Рубежный контроль и промежуточная аттестация проводятся с использованием балльно-рейтинговой технологии. Критерии оценивания, перечень контрольных точек, требования к их выполнению и таблица планирования результатов обучения в баллах представлены в документе «Фонд оценочных средств» по учебной дисциплине «Формирование команды и управление ею».

Этот фонд включает: контрольные вопросы и задания для проведения текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

7.2. Примеры оценочных средств рубежного контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Для рубежного контроля

Вопрос (пример):

1. Мозговой штурм в управлении командой.
2. Ролевое распределение при принятии групповых решений.

Для промежуточной аттестации:

БИЛЕТ (пример)

Контрольные вопросы:

1. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития
2. Критерии эффективной команды

Промежуточная аттестация проводится в форме зачет с оценкой. Зачет с оценкой проводится в письменной форме в виде ответов на контрольные вопросы. Количество вопросов в билете – 2.

Оценка знаний обучающихся осуществляется в баллах в комплексной форме с учётом:

- оценки по итогам рубежных контролей (от 40 до 60 баллов);
- оценки итоговых знаний в ходе промежуточной аттестации (от 20 до 40 баллов).

Ориентировочное распределение максимальных баллов по видам отчетности

№	Виды отчётности	Баллы
1.	Рубежный контроль №1.	0-30
1.1	Работа на занятиях семинарского типа	0 - 10
1.2	Выполнение самостоятельной работы	0 - 10
1.3	Выполнение заданий рубежного контроля	0-10
2.	Рубежный контроль №2.	0-30
2.1	Работа на занятиях семинарского типа	0 - 10
2.2	Выполнение самостоятельной работы	0 - 10
2.3	Выполнение заданий рубежного контроля	0-10
3	Результаты промежуточной аттестации	0 - 40
	Итого	60 - 100

Зачет с оценкой проводится по 40 бальной шкале. Минимальная сумма баллов – 20, максимальная – 40.

Минимальная сумма баллов по итогам рубежных контролей – 40, максимальная – 60 (один рубежный контроль – до 30 баллов). При проведении рубежного контроля учитывается текущая успеваемость и результаты ответов на вопросы (вычисляется среднее арифметическое от сложения баллов за выполнение заданий рубежных контролей).

На основе окончательно полученных баллов (сумма баллов, набранных в результате рубежных контролей, и баллов, полученных в результате выполнения контрольных заданий промежуточной аттестации) успеваемость обучающихся в семестре определяется следующими оценками: «удовлетворительно», «хорошо», «отлично» и на основании выставляется зачет с оценкой.

При этом действует следующая итоговая шкала:

- менее 60 баллов – незачтено (оценка «неудовлетворительно»);
- от 60 до 73 баллов – зачтено (оценка «удовлетворительно»);
- от 74 до 89 баллов – зачтено (оценка «хорошо»);
- от 90 до 100 баллов – зачтено (оценка «отлично»).

1.3. Критерии оценок знаний по дисциплине

«Отлично»

Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. Обучающийся полностью усвоил программный материал. Глубоко знает и самостоятельно излагает содержание вопросов, а также знает основную и дополнительную литературу по теме. Ответ построен на уровне самостоятельного мышления, знания вопроса и всей темы. Материал излагается

логически последовательно и полно, с элементами творческого мышления. Умеет самостоятельно делать общие выводы.

«Хорошо»

Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. Обучающийся проявил твердое знание программного материала и самостоятельность мышления. Показал знание предусмотренной программой литературы. Продемонстрировал умение применять свои знания к анализу современной действительности. Показал умение выделить главное, делать выводы и обобщения. Возможны пробелы в усвоении второстепенных вопросов.

«Удовлетворительно»

Теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному. Обучающийся усвоил лишь основную часть программного материала, в общем знаком с рекомендованной литературой. Ответ обучающегося строится на уровне репродуктивного мышления с нарушением логики изложения материала. Испытывает значительные затруднения в применении знаний к анализу современной действительности. Обучающийся не умеет ответить на дополнительные вопросы, связанные с материалом ответа.

«Неудовлетворительно»

Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено. Обучающийся не знает основного содержания рекомендованной литературы, допускает существенные ошибки в освещении поставленных вопросов. Не может увязывать материал с современностью.

7.4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

Вопросы к промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Формирование команды и управление ею»

1. Теория групп. Понятие «команды»
2. Основные понятия организации труда в коллективе и группе.
3. Методология принятия коллективных решений и создания атмосферы творчества
4. Организация и группы
5. Традиционная теория групп
6. Большие и малые группы
7. Групповые и организационные факторы эффективности коммуникаций.
8. Понятие и структура группового потенциала.
9. Организация принятия коллективных решений.
10. Понятие о групповой динамике.
11. Психологическая совместимость членов группы
12. Социально-психологический климат группы
13. Принятие решений в группах
14. Плюсы и минусы группового принятия решений
15. Лидерство и руководство в группах и организациях
16. Психологический климат: теоретические аспекты.
17. Благоприятный и неблагоприятный климат в коллективе.
18. Структура и уровни психологического климата.
19. Факторы, влияющие на психологический климат.

20. Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.
21. Подходы к командообразованию
22. Развитие команды и командного духа
23. Стадии, этапы и процессы образования команды.
24. Жизненный цикл команды.
25. Принципы организации командной формы работы.
26. Основные категории команд.
27. Пути формирования команды и этапы командообразования.
28. Тренинг командообразования.
29. Распределение ролей в команде.
30. Типы ролей в команде
31. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров
32. Содержание и классификация коммуникаций в команде.
33. Типы и виды коммуникаций в команде.
34. Ведение бесконфликтных коммуникаций в команде
35. Цели проектных коммуникаций в организации.
36. Регулирование информационных потоков в проекте.
37. Информационные технологии управления проектами
38. Управление коммуникациями проекта
39. Понятие «лидер» и «лидерство»
40. Иерархичность структуры группы как источник возникновения лидерства
41. Роль лидера в образовании команды
42. Личные качества лидера
43. Принципы работы лидера в команде
44. Социальная ответственность лидера команды
45. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера
46. Понятие и формирование имиджа лидера команды
47. Основы тайм-менеджмента. Управление временем лидера в команде
48. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.
49. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений.
50. Метод модерации в управлении командой.
51. Метод фасилитации в управлении командой.
52. Мозговой штурм в управлении командой.
53. Ролевое распределение при принятии групповых решений.
54. Совещание как метод управления группой.
55. Модерация как эффективная форма проведения совещаний в команде.
56. Метод Дельфи в управлении командой.
57. Основные понятия и принципы метода фасилитации.
58. Формирование группового поведения в организации
59. Факторы группового поведения и эффективность рабочей группы
60. Управление поведением персонала в команде
61. Организационное влияние на групповое поведение
62. Особенности поведения группы в процессе управления
63. Способы управления поведением людей в группах
64. Закономерности формирования и развития неформальных групп в организации
65. Характеристики и формирование неформальных групп.
66. Содержание основных направлений мотивации команды проекта.
67. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития
68. Критерии эффективной команды
69. Виды мотивации в управлении командой
70. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений
71. Мотивационная политика руководителя проекта

72. Тимбилдинг как инструмент мотивации команды
73. Коучинг как инструмент мотивации команды
74. Содержание удовлетворенности трудом членов команды и ее элементы.
75. Факторы удовлетворенности трудом членов команды
76. Направления повышения удовлетворенности членов команды как предпосылки развития команды
77. Методика оценки удовлетворенности членов команды
78. Управление персональным развитием участников команды.
79. Планирование индивидуального развития членов команды. Индивидуальный план развития члена команды.
80. Обучение на рабочем месте. Самообразование.
81. Самостоятельные проекты членов команды.
82. Контроль и обратная связь по развитию членов команды.
83. Мотивация члена команды через развитие.
84. Понятие индивидуального коучинга для члена команды и условия его успешности.
85. Понятия организационной культуры и корпоративной этики, их влияние на управление командой.

7.5. Контрольные вопросы для рубежных контролей, контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации определены в Фонде оценочных средств по учебной дисциплине «Формирование команды и управление ею»

1. Теория групп. Понятие «команды»
2. Основные понятия организации труда в коллективе и группе.
3. Методология принятия коллективных решений и создания атмосферы творчества
4. Организация и группы
5. Традиционная теория групп
6. Большие и малые группы
7. Групповые и организационные факторы эффективности коммуникаций.
8. Понятие и структура группового потенциала.
9. Организация принятия коллективных решений.
10. Понятие о групповой динамике.
11. Психологическая совместимость членов группы
12. Социально-психологический климат группы
13. Принятие решений в группах
14. Плюсы и минусы группового принятия решений
15. Лидерство и руководство в группах и организациях
16. Психологический климат: теоретические аспекты.
17. Благоприятный и неблагоприятный климат в коллективе.
18. Структура и уровни психологического климата.
19. Факторы, влияющие на психологический климат.
20. Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.
21. Подходы к командообразованию
22. Развитие команды и командного духа
23. Стадии, этапы и процессы образования команды.
24. Жизненный цикл команды.
25. Принципы организации командной формы работы.
26. Основные категории команд.
27. Пути формирования команды и этапы командообразования.
28. Тренинг командообразования.
29. Распределение ролей в команде.
30. Типы ролей в команде

31. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров
32. Содержание и классификация коммуникаций в команде.
33. Типы и виды коммуникаций в команде.
34. Ведение бесконфликтных коммуникаций в команде
35. Цели проектных коммуникаций в организации.
36. Регулирование информационных потоков в проекте.
37. Информационные технологии управления проектами
38. Управление коммуникациями проекта
39. Понятие «лидер» и «лидерство»
40. Роль лидера в образовании команды
41. Личные качества лидера
42. Принципы работы лидера в команде
43. Социальная ответственность лидера команды
44. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера
45. Понятие и формирование имиджа лидера команды
46. Основы тайм-менеджмента. Управление временем лидера в команде
47. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.
48. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений.
49. Метод модерации в управлении командой.
50. Метод фасилитации в управлении командой.
51. Мозговой штурм в управлении командой.
52. Ролевое распределение при принятии групповых решений.
53. Совещание как метод управления группой.
54. Модерация как эффективная форма проведения совещаний в команде.
55. Метод Дельфи в управлении командой.
56. Основные понятия и принципы метода фасилитации.
57. Формирование группового поведения в организации
58. Факторы группового поведения и эффективность рабочей группы
59. Управление поведением персонала в команде
60. Организационное влияние на групповое поведение
61. Особенности поведения группы в процессе управления
62. Способы управления поведением людей в группах
63. Закономерности формирования и развития неформальных групп в организации
64. Характеристики и формирование неформальных групп.
65. Содержание основных направлений мотивации команды проекта.
66. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития
67. Критерии эффективной команды
68. Виды мотивации в управлении командой
69. Привлечение команды к формированию целей и принятию решений
70. Мотивационная политика руководителя проекта
71. Тимбилдинг как инструмент мотивации команды
72. Коучинг как инструмент мотивации команды
73. Содержание удовлетворенности трудом членов команды и ее элементы.
74. Факторы удовлетворенности трудом членов команды
75. Направления повышения удовлетворенности членов команды как предпосылки развития команды
76. Методика оценки удовлетворенности членов команды
77. Управление персональным развитием участников команды.
78. Планирование индивидуального развития членов команды. Индивидуальный план развития члена команды.
79. Обучение на рабочем месте. Самообразование.
80. Самостоятельные проекты членов команды.

81. Контроль и обратная связь по развитию членов команды.
82. Мотивация члена команды через развитие.
83. Понятие индивидуального коучинга для члена команды и условия его успешности.
84. Понятия организационной культуры и корпоративной этики, их влияние на управление командой.
85. Технология и методы исследования организационной культуры.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2021. — 138 с. — ISBN 978-5-9275-3925-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/247058>
2. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>
3. Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2020. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/163921>
4. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2020. — 238 с. — ISBN 978-5-394-03751-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173920>
5. Стрельникова, Т. В. Социология командной работы в организации : учебное пособие / Т. В. Стрельникова. — Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2020. — 81 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/180333>
6. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165733>

Дополнительная литература

1. Алешина, И. Н. Формирование команд и командообразование : учебное пособие / И. Н. Алешина. — Тверь : ТвГТУ, 2017. — 80 с. — ISBN 978-5-7995-0878-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/171337>
2. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие / Н. И. Басманова. — Королёв : МГОТУ, 2019. — 59 с. — ISBN 978-5-4499-0549-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/149440>
3. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы : учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили ; под редакцией Е. В. Камневой. — Москва : Прометей, 2021. — 216 с. — ISBN 978-5-00172-239-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/220763>
4. 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 // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173960>

5. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2020. — 238 с. — ISBN 978-5-394-03751-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173920>
6. Чижикова, Е. С. Командообразование : учебное пособие / Е. С. Чижикова. — Тюмень : ТюмГНГУ, 2015. — 112 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/84248>.

Интернет-ресурсы

1. Библиотека гуманитарных наук. — URL: <http://www.gumer.info/>.
2. Библиотека учебной и научной литературы. Русский Гуманитарный Интернет Университет. — URL: WWW.I:U.RU.
3. Университетская электронная библиотека In Folio. — URL: <http://infolio.asf.ru/index.asp>.
4. Электронно-библиотечная система «ЭБС IPRBooks». — URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
5. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». — URL: <http://e.lanbook.com>.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

После чтения вводной лекции по учебной дисциплине «Формирование команды и управление ею» преподаватель обязан ознакомить обучающихся:

- с темами лекций и методикой их конспектирования;
- планами семинарских занятий и методикой их проведения;
- с вопросами для самостоятельной работы и методикой контроля за их изучением;
- с вопросами, критериями сдачи зачета с оценкой и методикой его проведения.

Перед проведением очередного семинарского занятия обучающийся обязан:

- отработать в конспекте все вопросы к данному занятию в объеме, обеспечивающем четкие, ясные и конкретные (с примерами) ответы;
- отработать (конспективно) по данной теме вопросы, отнесенные к изучаемым самостоятельно.

Для выполнения поставленных задач обучающийся:

- осуществляет подбор необходимой учебной, научной, учебно-методической литературы и первоисточников;
- прочитывает отобранную литературу по каждому вопросу, а затем составляет конспект или тезисы ответа;
- отчитывается об изучении вопросов на консультациях, при выполнении контрольных работ и других форм оценки текущих и остаточных знаний.

Условиями для успешной самостоятельной работы являются:

1. Целеустремленность и сознательная активность:
 - а) осознанная постановка цели, конкретизация своих задач на самостоятельную работу;
 - б) выбор способа действий, средств;
 - в) волевые усилия;
 - г) анализ сделанного, постановка новых задач.
2. Систематичность и планомерность.

Формы и методы изучения и конспектирования литературы

В работе над литературой можно выделить 3 этапа:

1. Ознакомительный, в ходе которого вы знакомитесь с каталогом библиотеки, делаете выборку к теме, заказываете литературу в библиотеке (учебники, учебные пособия, разработки тем планов, первоисточники и т.д.)
2. Этап чтения литературы.

К чтению есть определенные требования:

1) систематичность чтения, т.е. читать не от раза к разу, а ежедневно, желательно с записями в тетрадях и со своими итоговыми выводами (резюме).

2) Осмысленность чтения, т.е. надо овладевать понятийным аппаратом.

3. Этап ведение рабочих записей.

а) можно вести т. н. тематические тетради, в которых делать выписки к определенным темам, а также вести доработку лекций на полях или в самом тексте.

б) основными формами записи прочитанного могут быть: план, тезисы, конспект.

I. Составление плана прочитанного. Запись в форме плана означает перечисление главных вопросов. В результате получается, как бы сжатая схема изучаемого материала. Несколько иначе выглядит развернутый план. Его назначение не только зафиксировать главное в тексте, но и дать необходимое обоснование этой мысли, (цифровые данные, интересные выражения, факты). Причем вопросы плана можно изложить и своими словами, и словами автора.

II. Весьма ценным видом записи при чтении являются тезисы (основные положения, утверждения от греческого «Teas» – утверждаю). Тезисы составляют промежуточное положение между планом и конспектом. В них кратко дается основное содержание книги. Перед тем, как записывать тезисы, прочитанный текст разделяют на небольшие части – разделы, параграфы или же абзацы в соответствии с планом и затем формулируют сущность прочитанного своими словами, как бы отвечая на вопрос: что именно здесь утверждает, защищает автор. Тезисы позволяют в краткой форме записать обобщение и выводы о прочитанном. Тезисы называются простыми, если выписанные мысли ничем не подтверждаются и сложными, если они подкрепляются доводами, аргументами.

Следовательно, при составлении тезисов необходимо глубоко продумать, понять содержание книги, статьи, и т.п., уметь выделить основные положения и кратко их сформулировать.

III. Составление конспекта прочитанного – это наиболее сложный и содержательный метод записывания при работе с книгой, потому что он объединяет в себе все виды записи и вместе с тем представляет собой нечто более цельное и своеобразное. Конспект книги (от лат. «коспектус» – обзор) – это краткое, последовательное изложение основного содержания книги, лекции, записанное в последовательной форме, и освобожденное от повторений и т. д. В тоже время в конспекте следует привести, помимо основных мыслей автора, выписки и цитаты, подтверждающие основные положения и выводы, вытекающие из книги. Некоторым, начинающим работать с книгой, кажется, что на конспектирование уходит много времени. Однако нужно понять, что творческие записи в виде конспекта, экономят время, способствуют глубокому изучению материала. Требуемое для конспектирования время будет неуклонно уменьшаться по мере приобретения навыков чтения и краткого изложения прочитанного.

Ценность конспекта повышается, когда в нем содержится не только краткий пересказ произведения, но и собственные мысли, когда конспект является плодом раздумий его составителя (желательно делать выход на современность).

Методика записей:

1. Записывать следует самое главное и по возможности наиболее кратко (запись должна быть сжата и лаконична).

2. Начинать запись надо с тщательно проверенных библиографических данных:

- фамилия и инициалы авторов,
- название книги или статьи (полное),
- место и год издания, издательство и т. д.
- номера журнала или выпуска,
- краткий исторический очерк времени написания книги и т. д.

3. В тетрадах рекомендуется оставлять широкие поля для последующих вставок, дополнений, записей своих мыслей.

4. Записи должны делаться только после окончания чтения данного источника.

Интерактивные формы обучения. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью и задачами программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, а также требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП.

К методам интерактивного обучения относятся те, которые способствуют вовлечению обучающихся в активный процесс получения и переработки знаний, например: «мозговой штурм» (атака), тренинг, работа в группах, мастер-класс, презентация, приглашение специалиста, выступление в роли обучающего, разработка проекта, решение ситуационных задач.

К интерактивным методам относятся также презентации с использованием различных вспомогательных средств: интерактивной доски, раздаточных материалов, видеофильмов, слайдов, мультимедийной презентации и т.п.

Преподавание и изучение дисциплины предполагает использование следующих видов образовательных технологий:

1. Информационные образовательные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний обучающихся.

2. Работа в команде – совместная деятельность обучающихся в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

3. Case-study – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

4. Игра – ролевая имитация обучающимися реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

5. Проблемное обучение – стимулирование обучающихся к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

6. Контекстное обучение – мотивация обучающихся к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.

7. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности обучающегося за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.

8. Индивидуальное обучение – выстраивание обучающимся собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов обучающегося.

9. Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

10. Опережающая самостоятельная работа – изучение обучающимися нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины представлены также в Методических рекомендациях по проведению семинарских занятий по дисциплине «Формирование команды и управление ею» и в Методических рекомендациях по самостоятельной работе по дисциплине «Формирование команды и управление ею».

10. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При освоении дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Перечень основного оборудования: специализированная учебная мебель, технические средства обучения, учебно-наглядные пособия.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая список программного обеспечения и информационных справочных систем

Список программного обеспечения

Лицензионное программное обеспечение:

1. Microsoft Windows 10
2. Microsoft Office 2010 (Word, Excel, PowerPoint)
3. Access 2013 Acdbc

Свободно-распространяемое или бесплатное программное обеспечение

1. Microsoft Security Essentials
2. 7-Zip
3. Notepad++
4. Adobe Acrobat Reader
5. WinDjView
6. Libreoffice (Writer, Calc, Impress, Draw, Math, Base)
7. Scribus
8. Moodle.

Справочные системы

1. Справочно-правовая система «ГАРАНТ»
2. Система проверки на заимствования «ВКР-ВУЗ»
3. Культура. РФ. Портал культурного наследия
4. Культура России. Информационный портал

Электронно-библиотечные системы:

- Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>
- Электронно-библиотечная система «ЭБС IPRsmart» <http://www.iprbookshop.ru>

12. Материально-техническая база, рекомендуемая для адаптации электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа инвалидов

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе

реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.