

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



по учебно-методической работе

А.А. Панфилов

« 10 » февраля 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине
СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В МАЛЫХ ГРУППАХ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Программа подготовки Управление городским хозяйством
Уровень высшего образования Магистратура
Форма обучения Заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
IV	3, 108	-	-	18	63	Экзамен (27)
Итого	3, 108	-	-	18	63	Экзамен (27)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Системное управление в малых группах» является получение и углубление знаний о принципах построения команды и управления ею, сплочения трудового коллектива, повышения эффективности ее функционирования, а также преодоления кризисных ситуаций в развитии команд. Формирование у студентов практических навыков командной работы в дальнейшем будет способствовать не только более успешному освоению дисциплин, изучение которых предполагает работу в группах, но и прохождению практики на более грамотном уровне.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов четкое представление о значимости построения управленческой команды;
- ознакомить студентов с основами организации трудовой деятельности в коллективе и методами их корректировки;
- ознакомить студентов с особенностями преодоления критических ситуаций во взаимодействии членов команды;
- ознакомить студентов с методами повышения эффективности командной работы;
- научить студентов принципам основным тайм-менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Системное управление в малых группах» относится к дисциплинам вариативной части, непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении такой дисциплины как «Теория и механизмы современного государственного управления» и «Кадровая политика и кадровый аудит организации».

Набор входящих знаний и умений, состоящих в понимании принципов организации управленческого труда, распределения обязанностей, построения рабочего дня и формирования рабочей документации обеспечивают требуемый фундамент для изучения дисциплин «Креативное управление», «Принятие управленческих решений», «Управление в социальной сфере», а также при прохождении всех видов практик.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3);

2) Уметь:

формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);

3) Владеть:

технологиями управления персоналом (ПК-1).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС		
1	Тема1. Лидерство и командообразование	4					2,2		8	1,5 час., 68%	
2	Тема2. Теоретические основы формирования профессиональной команды.						2,3		8	1,5 час., 65%	
3	Тема3. Команда как альтернативная организационная структура						2,2		8	1,5 час., 68%	
4	Тема4. Психологические основы командного строительства.						2,3		8	1,5 час., 65%	
5	Тема5. Эффективность командной деятельности.						2,2		8	1,5 час., 68%	
6	Тема6. Управленческая команда как форма профессиональной команды.						2,3		8	1,5 час., 65%	
7	Тема7. Технология формирования профессиональной команды						2,2		8	1,5 час., 68%	
8	Тема8. Руководитель в системе управления персоналом.						2,3		7	1,5 час., 65%	
Всего						18		63	12 час., 67%	Экзамен	

Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них профессиональных компетенций представлена в таблице.

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Компетенции		Σ общее число компетенций
		ОПК-3	ПК-1	
Тема1. Лидерство и командообразование	10,2	+	+	2
Тема2. Теоретические основы формирования профессиональной команды.	10,3	+	+	2
Тема3. Команда как альтернативная организационная структура	10,2	+	+	2
Тема4. Психологические основы командного строительства.	10,3	+	+	2
Тема5. Эффективность командной деятельности.	10,2	+	+	2
Тема6. Управленческая команда как форма профессиональной команды.	10,3	+	+	2
Тема7. Технология формирования профессиональной команды.	10,2	+	+	2
Тема8. Руководитель в системе управления персоналом.	9,3	+	+	2
Экзамен	27	+	+	2
Итого	108			
Вес компетенции (А)		1	1	

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень тем лабораторных работ

- Тема 1.** Создание команды. Правила и ошибки.
Тема 2. Команда и командная работа.
Тема 3. Типы личности.
Тема 4. Эффективность командной работы.
Тема 5. Основные принципы тайм-менеджмента.
Тема 6. Техника «перезагрузка». Шесть шагов по достижению результата.
Тема 7. Управление конфликтами и преодоление стрессовых ситуаций.
Тема 8. Памятка руководителю о стиле и методах руководства.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Системное управление в малых группах» предполагает использование следующих интерактивных форм проведения занятий:

- компьютерные симуляции (тема 4, 5, 6, 7)
- разбор конкретных ситуаций (темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8);
- деловые и ролевые игры (темы 7, 8);
- психологические тренинги (темы 6).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта составляет не менее 30% аудиторных занятий, занятия лекционного типа не превышают 50% от общей величины аудиторных занятий.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Системное управление в малых группах» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Решение ситуационных задач в рамках лабораторных работ.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по лабораторной работе.
3. Выступление и оппонирование на занятиях.
4. Экзамен.

Текущий контроль также сопровождают участие в интерактивных играх, упражнениях, тренингах, а также проведение тестирования. Итоговый контроль по курсу осуществляется так же в форме тестирования.

Промежуточная аттестация Список вопросов к экзамену

1. Понятие коллектива и команды.
2. Виды команд.
3. Пути создания эффективной команды.
4. Групповая сплоченность. Факторы, повышающие и понижающие сплоченность группы.
5. Методы изучения внутригрупповых отношений.
6. Эффекты воздействия группы на личность.
7. Понятие стиля управления, стиля руководства, стиля работы руководителя.
8. Лидерство и руководство: основные характеристики.
9. Типы управленческих решений.
10. Стили принятия решений.
11. Характеристика методов индивидуального принятия решений.
12. Характеристика методов группового принятия решений.
13. Управленческий стресс и контроль над ним. Понятие стресса. Характеристика основных стресс-факторов.
14. Управление стрессом. Практические приемы и технологии стрессоустойчивого поведения.
15. Проблема профессиональных деформаций в управленческой деятельности. Эмоциональное выгорание менеджера.
16. Понятие манипуляции. Природа манипуляции
17. Психологические механизмы манипулятивного воздействия в управленческом общении.
18. Распознавание манипуляции. Противостояние манипулятивному воздействию.
19. Сущность конфликта и его основные структурные характеристики.
20. Понятие этапов конфликта, основные характеристики этапов.
21. Понятие конфликтогенов, их типология. Инцидент, виды инцидентов.
22. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение конфликта. Условия для разрешения конфликта.
23. Функции конфликтов в организации. Типологии конфликтов в организации.
24. Трудовые конфликты в организации как разновидность социальных конфликтов. Особенности трудовых конфликтов в современных организациях.
25. Управление собственным поведением в конфликте.

Самостоятельная работа студентов Темы рефератов

1. Принципы работы команды
2. Преимущества и недостатки организации команды для компании
3. Оптимальная численность команды: обзор теории и практики
4. Требования к членам интеллектуальной команды
5. Методический подход к формированию команд
6. Распределение ролей в команде
7. Стили поведения участников команды
8. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами
9. Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами
10. Планирование деятельности команды
11. Непосредственная профессиональная деятельность команды
12. Ситуации решения проблем в команде
13. Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития
14. Особенности индивидуального развития членов команды

15. Отделение членов от команды: проблемы и возможности
16. Появление в команде альтернативного неформального лидера
17. Мониторинг эффективности команды в целом
18. Пути командообразования
19. Формирование доверия в группе и энергии единства в команде
20. Требования к имиджу команды

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

Основная литература

1. Мумладзе Р.Г. Основы управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алёшина Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48929>.
2. Гундорова, М. А. Организационное поведение : учеб. посо-бие [Электронный ресурс] / М. А. Гундорова, Д. Ю. Фраймович ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 96 с. ISBN 978-5-9984-0622-5
3. Беликова И.П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 64 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47371>.

Дополнительная литература

1. Литвинова, Н. Ю. Психологические ресурсы совладающего поведения в жизнедеятельности человека : монография / Н. Ю. Литвинова ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 88 с. ISBN 978-5-9984-0561-7
2. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2014.— 410 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48706>.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>.
4. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12844>.
5. Дорошенко В.Ю. Психология и этика делового общения [Электронный ресурс]: учебник/ Дорошенко В.Ю., Зотова Л.И., Лавриненко В.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 415 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15477>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS Access), Adobe Reader.
2. <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/147-> Построение эффективной команды
3. <http://www.dist-cons.ru/modules/ManageChange/section5.html>- Управление организационными изменениями.
4. <http://www.kdobru.ru/materialsB5.pdf> - Тренинги командообразования

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Иллюстративный и текстовый раздаточный материал.
2. Презентатор (стационарный и переносной) с мультимедиа технологиями.
3. Флипчарт.
4. Компьютерный класс с современным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет.

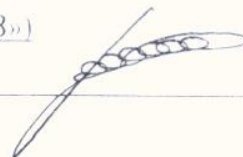
Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и программе подготовки «Управление городским хозяйством»

Рабочую программу составил ст. преподаватель Аркадьева О.С.



Рецензент
(представитель
работодателя)

Начальник муниципального
казенного учреждения
«Управление гражданской защиты
города Владимира» (МКУ «ВУГЗ»)
Беликов Б.Н.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и стратегическое управление»

Протокол № 22 от 9.02.2015 года.

Заведующий кафедрой Скуба Р.В.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Государственное и муниципальное управление»

протокол № 3 от 9.02.2015 года.

Председатель комиссии Скуба Р.В.



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 39 от 30.06.2015 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 27.06.2016 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и стратегического управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
кафедрой



ПОДПИСЬ

Р.В. Скуба
инициалы, фамилия

« 9 » февраля 2015 г.

Основание:

решение кафедры

от « 9 » февраля 2015 г.,

Протокол заседания кафедры № 22

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Системное управление в малых группах
наименование дисциплины

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
код и наименование направления подготовки

Управление городским хозяйством
наименование программы подготовки

Магистр
квалификация (степень) выпускника

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Программа подготовки: Управление городским хозяйством

Дисциплина: Системное управление в малых группах

Форма промежуточной аттестации: Экзамен.

Количество вопросов к экзамену: 25

Количество тестовых заданий: 20

Количество тем самостоятельной работы студента: 20

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции обучающегося в результате освоения дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

общих профессиональных компетенций (ОПК):

ОПК-3 – готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

профессиональных компетенций (ПК):

ПК-1 – владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.

2.2. Структура показателей оценивания компетенций по осваиваемой дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-3);

2) Уметь:

формировать команды для решения поставленных задач (ПК-1);

3) Владеть:

технологиями управления персоналом (ПК-1).

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации дисциплины

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во Владимирском государственном университете имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Методическими указаниями об учебно-методической работе в университете, утверждёнными на заседании НМС ВлГУ 20.06.2013г.

Карта оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочное средство (номер вопроса)
1	Лидерство и командообразование	ОПК-3, ПК-1	1-2
2	Теоретические основы формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1	3, 5, 15
3	Команда как альтернативная организационная структура	ОПК-3, ПК-1	4, 24-25
4	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1	13 - 14

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочное средство (номер вопроса)
5	Эффективность командной деятельности	ОПК-3, ПК-1	6, 19 - 23
6	Управленческая команда как форма профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1	9 - 12
7	Технология формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1	16 - 18
8	Руководитель в системе управления персоналом	ОПК-3, ПК-1	7 - 8

Список вопросов к экзамену

1. Понятие коллектива и команды.
2. Виды команд.
3. Пути создания эффективной команды.
4. Групповая сплоченность. Факторы, повышающие и понижающие сплоченность группы.
5. Методы изучения внутригрупповых отношений.
6. Эффекты воздействия группы на личность.
7. Понятие стиля управления, стиля руководства, стиля работы руководителя.
8. Лидерство и руководство: основные характеристики.
9. Типы управленческих решений.
10. Стили принятия решений.
11. Характеристика методов индивидуального принятия решений.
12. Характеристика методов группового принятия решений.
13. Управленческий стресс и контроль над ним. Понятие стресса. Характеристика основных стресс-факторов.
14. Управление стрессом. Практические приемы и технологии стрессоустойчивого поведения.
15. Проблема профессиональных деформаций в управленческой деятельности. Эмоциональное выгорание менеджера.
16. Понятие манипуляции. Природа манипуляции
17. Психологические механизмы манипулятивного воздействия в управленческом общении.
18. Распознавание манипуляции. Противостояние манипулятивному воздействию.
19. Сущность конфликта и его основные структурные характеристики.
20. Понятие этапов конфликта, основные характеристики этапов.
21. Понятие конфликтогенов, их типология. Инцидент, виды инцидентов.
22. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение конфликта. Условия для разрешения конфликта.
23. Функции конфликтов в организации. Типологии конфликтов в организации.
24. Трудовые конфликты в организации как разновидность социальных конфликтов. Особенности трудовых конфликтов в современных организациях.
25. Управление собственным поведением в конфликте.

Критерии оценки компетенций по осваиваемой дисциплине при проведении промежуточной аттестации

Баллы*	Оценка	Требования к знаниям
91-100	«отлично» / «зачтено»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает

Баллы*	Оценка	Требования к знаниям
		принятое решение. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
74-90	«хорошо» / «зачтено»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
61-73	«удовлетворительно» / «зачтено»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он знает только основной материал, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют достаточную степень овладения программным материалом.
0-60	«неудовлетворительно» / «не зачтено»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют не высокую степень овладения программным материалом.

* - суммарный балл промежуточной аттестации согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля знаний по дисциплине

Формой текущего контроля по осваиваемой дисциплине является тестирование по темам. При проведении тестирования могут использоваться вопросы из следующей базы, представленной в таблице:

Фонд тестовых заданий по осваиваемой дисциплине

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
1.	Что из перечисленного относится к ключевым навыкам членов успешной команды? а) технические знания и навыки, требуемые для разработки определенного класса задач б) презентационные навыки в) навыки межличностных коммуникаций г) навыки управления рисками	Эффективность командной деятельности	ОПК-3, ПК-1
2.	Адаптация - это? а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
	б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях; в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям; г) верного ответа нет.		
3.	Техника коллективной работы в ситуации отсутствия очевидных решений и необходимости поиска нестандартных, творческих подходов называется: а) ролевая игра; б) групповая дискуссия; в) мозговой штурм; г) деловая игра.	Команда как альтернативная организационная структура	ОПК-3, ПК-1
4.	Что из перечисленного относится к этапам жизненного цикла команды? а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование; б) формирование, шторм, нормирование, работа; в) становление, работа, контроль, расформирование; г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование.	Теоретические основы формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1
5.	В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это: а) вдохновитель команды; б) мотиватор; в) генератор идей; г) исполнитель.	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1
6.	Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу – это: а) сложность квалификации; б) трудность организации; в) проблема исполнения; г) нет верного ответа.	Команда как альтернативная организационная структура	ОПК-3, ПК-1
7.	Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия? а) сговорчивость; б) сотрудничество; в) уклонение; г) компромисс.	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1
8.	Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это? а) рабочая группа;	Лидерство и командообразование	ОПК-3, ПК-1

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
	б) общество; в) команда; г) коллектив.		
9.	Что является основным фактором мотивации людей согласно рационально - экономической модели? а) личный экономический интерес; б) производительность труда; в) неденежное вознаграждение; г) благоприятные условия труда.	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1
10.	Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это: а) менеджмент; б) власть; в) партнерство; г) лидерство.	Лидерство и командообразование	ОПК-3, ПК-1
11.	На какой стадии развития команды участники команды могут переживать эмоциональный подъем, ощущение привязанности или депрессию? а) формирования; б) смятения; в) нормирования; г) расформирования.	Технология формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1
12.	На какой стадии развития команды члены объединяются в коалиции и подгруппы? а) формирования; б) смятения; в) нормирования; г) выполнения работы.	Технология формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1
13.	Кто из членов команды служит для эффективной работы по содержанию? а) организатор; б) координатор; в) критик; г) контролер.	Технология формирования профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1
14.	К какой группе качеств относятся различие темпераментов и биологических потребностей? а) физиологические; б) психологические; в) психологические; г) социально-психологические.	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1
15.	Какой подход к формированию управленческой команды основан на совершенствовании умения членов группы ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых связей? а) целеполагающий;	Управленческая команда как форма профессиональной команды	ОПК-3, ПК-1

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
	б) межличностный; в) ролевой; г) проблемно-ориентированный.		
16.	Что из перечисленного не относится к фактору групповой структуры модели групповой эффективности? а) ясные цели; б) мотивирующие задачи; в) ясная миссия; г) достаточное время.	Эффективность командной деятельности	ОПК-3, ПК-1
17.	Что из перечисленного не относится к элементам эффективной работы команды: а) удовлетворение потребностей индивидуального членства; б) успешное взаимодействие; в) ясное представление о возможном вкладе каждого члена команды; г) решение поставленной перед командой задачи.	Эффективность командной деятельности	ОПК-3, ПК-1
18.	Что из перечисленного относится к целям обучения руководителей? а) эффективность; б) точность; в) краткость; г) корректность.	Руководитель в системе управления персоналом	ОПК-3, ПК-1
19.	Кто является автором теста на темперамент? а) Карманов А.; б) Кеттелл Р.; в) Белов А.; г) Бриггс К. и Бриггс-Майерс И.	Психологические основы командного строительства	ОПК-3, ПК-1
20.	Что из перечисленного не относится к целям практического тренинга? а) выявление проблемных узлов. б) развитие системы коммуникаций. в) развитие навыков работы. г) поиск путей решения проблем.	Руководитель в системе управления персоналом	ОПК-3, ПК-1

Критерии оценки тестовых заданий

Параметр	Оценка по 10 / 15 / 30 - балльной шкале*
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 5% ошибок	10 / 15 / 30
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 20% ошибок	8 / 12 / 24
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 40% ошибок	6 / 9 / 18
Студент ответил на все вопросы, допустил более 40% ошибок	4 / 8 / 16

* - в зависимости от формы промежуточной аттестации и порядкового номера рейтингового контроля согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.3. Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студента

№ п/п	Тема (раздел) самостоятельной работы студента	Контролируемые компетенции
1.	Принципы работы команды	ОПК-3, ПК-1
2.	Преимущества и недостатки организации команды для компании	ОПК-3, ПК-1
3.	Оптимальная численность команды: обзор теории и практики	ОПК-3, ПК-1
4.	Требования к членам интеллектуальной команды	ОПК-3, ПК-1
5.	Методический подход к формированию команд	ОПК-3, ПК-1
6.	Распределение ролей в команде	ОПК-3, ПК-1
7.	Стили поведения участников команды	ОПК-3, ПК-1
8.	Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами	ОПК-3, ПК-1
9.	Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами	ОПК-3, ПК-1
10.	Планирование деятельности команды	ОПК-3, ПК-1
11.	Непосредственная профессиональная деятельность команды	ОПК-3, ПК-1
12.	Ситуации решения проблем в команде	ОПК-3, ПК-1
13.	Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития	ОПК-3, ПК-1
14.	Особенности индивидуального развития членов команды	ОПК-3, ПК-1
15.	Отделение членов от команды: проблемы и возможности	ОПК-3, ПК-1
16.	Появление в команде альтернативного неформального лидера	ОПК-3, ПК-1
17.	Мониторинг эффективности команды в целом	ОПК-3, ПК-1
18.	Пути командообразования	ОПК-3, ПК-1
19.	Формирование доверия в группе и энергии единства в команде	ОПК-3, ПК-1
20.	Требования к имиджу команды	ОПК-3, ПК-1

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
I. Качество выполнения самостоятельной работы студента	
1. Соответствие содержания работы заданию	
2. Грамотность изложения и качество оформления работы	
3. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы	
4. Обоснованность и доказательность выводов	
Общая оценка за выполнение	
II. Качество доклада	
1. Соответствие содержания доклада содержанию работы	
2. Выделение основной мысли работы	
3. Качество изложения материала	
Общая оценка за доклад	
III. Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ	
Общий комментарий	
Рекомендации	

**Критерии оценивания выполнения по осваиваемой дисциплине
самостоятельной работы студента**

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Оценка «зачтено» – семестровый план самостоятельной работы выполнен – выставляется студенту, если он усвоил программный материал, четко и логически стройно излагает, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятое решение. При этом баллы (оценка) текущего контроля самостоятельной работы распределяются пропорционально качеству выполнения плана и усвоения учебного материала.
«не зачтено»	Оценка «не зачтено» – семестровый план самостоятельной работы не выполнен – выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания. Оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Разработчик


подпись

О.С. Аркадьева
инициалы, фамилия

ст. преп. каф. ЭСУ
должность, учёная степень