

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 14.02.2023 14:54:31
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - филиал РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией
по направлениям
37.03.01 «Психология»,
37.06.01 «Психологические науки»
Протокол № 2 от «20» июня 2019 г.
В новой ред. Протокол № 2 от «20» июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ. 01.01 «Психологические основы формирования профессиональной
команды»**

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Психологические основы ФПК
краткое наименование дисциплины

37.03.01 «Психология»
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»
(профиль (и)/специализация(ии))

бакалавр
квалификация выпускника

очная
форма обучения

Год набора 2020

Санкт-Петербург, 2020 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры социальных технологий Лик Н.В.

Заведующий кафедрой социальных технологий: д.полит.н., проф. Ветренко И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1.Основная литература
 - 6.2.Дополнительная литература
 - 6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4.Нормативно-правовые документы
 - 6.5.Интернет-ресурсы
 - 6.6.Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01. «Психологические основы формирования профессиональной команды» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.2.	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
На основе результатов Форсайта факультета психологии ИОН РАНХиГС 10.05.2016г. Психолог-проектировщик, разрабатывающий новые способы работы с мышлением и поведением человека (новые способы обучения, коррекции поведения, взаимодействия с новыми видами техники и технологиями и т.д.)/ Разработка новых способов работы с мышлением и поведением человека (новые способы обучения, коррекции поведения, взаимодействия с новыми видами техники и технологиями и т.д.);	ПК-14.2.	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • психологические эффекты командного взаимодействия. • целеполагание как процесс осмысления своей деятельности, постановки целей и их достижения; • современные методы самоорганизации и саморазвития; • тайм менеджмент: виды и основные принципы; • основные приемы планирования.
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • формировать программу профессионального саморазвития; • использовать открытые обучающие программы; • проводить самоанализ и анализ внешней среды.
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение психологического сопровождения работоспособности команды • использование предоставляемых возможностей для формирования и развития «новых» компетенций.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина «Психологические основы формирования профессиональной команды» (Б1.В.ДВ.01.01) входит в блок дисциплин по выбору профессионального цикла ОП по направлению 37.03.01 – Психология с присвоением квалификации (степени) – бакалавр психологии.

Программа учебной дисциплины реализуется на основе требований компетентностно-ориентированного учебного плана и ориентирована на приобретение студентами ряда базовых общепрофессиональных знаний, умений и навыков.

Студент, обучающийся по данной дисциплине, должен иметь знания, умения, навыки и компетенции, соответствующие полному среднему образованию. Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Общая психология» «Социальная психология» «Психология личности» «Психология менеджмента», «Психологические технологии группового тренинга» «Актуальные вопросы психологии менеджера: теория и практика» «Социальная психология малых групп» также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин: «Организационная психология» «Тренинг формирования управленческих компетенций» «Психотехнологии принятия управленческих решений»

Теоретические знания, полученные на лекциях и семинарских занятиях, студенты имеют возможность закрепить в процессе учебных тренингов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 акад. часов.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	108
Контактная работа с преподавателем	48
Лекции	20
Практические занятия	28
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа	60
Контроль	
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестирование
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой – 7 семестр

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Учебно-тематический план

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости** , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Групповое поведение в организации.	13	4		2		7	
Тема 2	Командообразование как парадигма управления современными организациями.	13	4		2		7	УО*
Тема 3	Психологические основы и принципы создания профессиональной команды	13	2		4		7	УО, К****
Тема 4	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных	13	2		4		7	УО

	процессов.							
Тема 5	Психологические эффекты командного взаимодействия.	14	2		4		8	УО
Тема 6	Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды.	14	2		4		8	УО, К
Тема 7	Психологическое обеспечение работоспособности команды.	14	2		4		8	ПТ**
Тема 8	Личностные особенности членов команды и ее эффективность	14	2		4		8	Т***
Промежуточная аттестация						2**** *		Зачет/оценка
Всего:		108/81	20/15		28/21		60/45	

УО* – устный опрос

ПТ** – письменный опрос по терминам

Т*** – тестирование

К**** - контрольная по заданиям

2***** - не входит в общий объем дисциплины

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://szu-u.de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Групповое поведение в организации.

Теоретические основы современного менеджмента командообразования. Команда как особая форма организации труда.

Понятие «группа» в социальной психологии. Группа и их классификация. Формирование группы и факторы ее эффективности. Групповая динамика и ее составляющие. Фазы развития группы: классификация Б. Такмена. Групповая динамика в концепциях А.В.Петровского, Л.И. Уманского, Д.Смита.

Групповые характеристики. Типы неформальных ролей в группе. Классификация неформальной структуры группы (ролей) Р.М.Белбин. Типы неформальных статусов в группе. Я.Морено. Социометрия. Групповая сплоченность. К.Левин. Совместимость и собранность участников группы. Групповые нормы. Групповые эффекты. Организационная культура.

Основные понятия и термины: гомогенность, группа, групповая динамика, групповая сплоченность, групповое мышление, групповые нормы, малая группа, неформальные группы, роль.

Тема 2. Командообразование как парадигма управления современными организациями.

Понятийный аппарат командообразования. Введение в понятия «команда» и «команда профессионалов». Признаки команды. Классификация команд. Виды команд в

современном менеджменте. Критерии дифференциации команд. Команды-новички. Команды-стажеры. Команды-помощники. Команды-мастера.

Эволюция командных форм организации труда. Рабочие команды (Команда повышения качества). Межфункциональные команды. Проектные и творческие команды. Географически разнесенные и виртуальные команды. Кросскультурные команды. Управленческие команды. Организации, создающие команды. Пути решения проблем и практика работы разных видов команд.

Уровень компетентности современного менеджера командообразования: командный игрок, менеджер команды, заказчик командной работы.

Основные понятия и термины: командообразование, компетентность, менеджер команды, организация, парадигма, рабочая команда, самоуправление командой.

Тема 3. Психологические основы и принципы создания профессиональной команды.

Модель команды по Хакману. Условия необходимые для существования команды. Командные мифы и командная реальность. Сферы деятельности команд.

Психологические основы создания команд. Принципы создания команды. Методологический подход к формированию команды. Технология создания команды. Принципы работы команды. Требования к членам интеллектуальной команды. Методы отбора сотрудников в команду. «Противопоказания» работы в команде. Возможности и ограничения деятельности команд профессионалов.

Основные понятия и термины: команда профессионалов, командный игрок, отбор сотрудников, командная деятельность, создание команды.

Тема 4. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.

Жизненные циклы и уровни развития команды. Динамика успешности развития команды. Этап становления. Этап успешного развития. Поиск. Распад (альтернатива). Рост (альтернатива).

Особенности индивидуального развития членов команды. Обновление состава команды. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды. Неадекватный рост мотивационных запросов. Снижение авторитета, отсутствие личностного роста, лидера команды. Появление в команде неформального лидера.

Планирование деятельности команды. Этапы планирования деятельности: целеполагание, определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики), составление долгосрочного плана, оперативное календарное планирование, контроль выполнения работы.

Ситуационный анализ (анализ актуальных ситуаций). Ошибки ситуационного анализа.

Этапы ситуационного анализа. Создание поля идей, вариантов. Оценка и отбор вариантов. План действий. Распределение ролей в команде.

Основные понятия и термины: жизненный цикл команды, командная роль, контроль, личностный рост, планирование, поле идей, развитие, ситуационный анализ, стратегия, тактика, целеполагание.

Тема 5. Психологические эффекты командного взаимодействия.

Стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии. Групповые эффекты в работе команды: единое энергетическое пространство команды, эффект социальной фасилитации, эффект принадлежности группе, психофизиологический эффект, эффект социальной лени, эффект «синергии», эффект группомыслия, эффект конформизма, эффект подражания, эффект «ореола», эффект «бумеранга», эффект «мы и

они», эффект группового фаворитизма, эффект группового эгоизма, эффект «маятника», эффект «волны», эффект «пульсара».

Структура команды и эффекты взаимодействия. Критерии эффективности деятельности команды. Неформальные и управленческие команды.

Основные понятия и термины: эффект социальной фасилитации, эффект принадлежности группе, психофизиологический эффект, эффект социальной лени, эффект «синергии», эффект группомыслия, эффект конформизма, эффект подражания, эффект «ореола», эффект «бумеранга», эффект «мы и они», эффект группового фаворитизма, эффект группового эгоизма, эффект «маятника», эффект «волны», эффект «пульсара».

Тема 6. Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды.

Основные типы распределения функций в команде. Характеристика ролей членов команды по М. Белбину: исполнитель, координатор, организатор, разведчик, генератор, оценщик, коллективист, доводчик, специалист. Типы лидерства в команде. Типы соревновательности членов команды по Ю.П. Платонову.

Формы управления в команде.

Основные понятия и термины: генератор, доводчик, исполнитель, коллективист, координатор, лидерство, организатор, оценщик, , разведчик, специалист, управление.

Тема 7. Психологическое обеспечение работоспособности команды.

Введение в понятие «сплоченность». Формы трудовой кооперации по Л.И. Уманскому, В.Н. Машкову. Эффект срабатываемости команды. Психологические критерии сработанности членов команды.

Организация работы членов команды по решению практических задач. Планирование деятельности команды. Мотивированность членов команды. Контроль за исполнением деятельности в команде.

Особенности организации межкомандного взаимодействия.

Технология создания команды: диагностический этап, тренинговый этап, психологическое сопровождение команды. Профилактика распада команды.

Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности. Игры и упражнения на развитие сотрудничества.

Основные понятия и термины: мотивированность, психологическое сопровождение команды, сплоченность, сработанность, трудовая кооперация.

Тема 8. Личностные особенности членов команды и ее эффективность.

Лидер и лидерство. Типология лидерства.

Диагностика на изучение лидерских качеств, оценки лидера в команде.

Личная эффективность. Социально-психологическое изучение коммуникативной компетентности, профессионализма, ответственности, креативности, конфликтности, индивидуальных стилей деятельности и взаимодействия с другими членами команды.

Основные понятия и термины: драйвер, индивидуальный стиль, коммуникативная компетентность, конфликтность, креативность, лидер.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ДВ.01.01. «Психологические основы формирования профессиональной команды» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Устный опрос, тестирование, кейсы.

– при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;

– при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, опрос по терминам, контрольная по заданиям, тестирование.

На занятиях для решения воспитательных и учебных задач применяются следующие формы интерактивной работы: диалого-дискуссионное обсуждение проблем, исследовательский метод, деловые игры, разбор конкретных ситуаций.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Дайте понятие группы, ее особенности.
2. Выделите типы и виды групп, и их структура, характеристика группы в организационном пространстве.
3. Почему группа как основа социальной организации.
4. Какие известны теории формирования группы.
5. В чем состоит сущность индуктивного метода исследования организационных отношений в группе на предприятиях производственной и непроизводственной сферы?
6. Дайте определение понятию команда.
7. Выделите черты отличия и сходства команды и группы.
8. Определите условия формирования эффективной команды.
9. В чем актуальность принципов формирования и функционирования команды.
10. Сравните основные характеристики рабочей группы и команды.
11. Какова характеристика уровней командообразования.
12. Опишите алгоритм построения эффективных команд: этапы и характеристика.
13. Какова характеристика уровней командообразования.
14. Выделите роль командной работы в организации.
15. Определите потребности в командной работе (на основе тестовых заданий и психологического практикума).
16. Опишите методику исследования эффективности групп и команд
17. Опишите типологические профили и их использование при формировании команд.
18. . Охарактеризуйте факторы, условия и закономерности развития команды.

19. Опишите три внутрикомандных процесса и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
20. Охарактеризуйте роль лидера на разных этапах жизнедеятельности команды.
21. В чем актуальность принципов формирования и функционирования команды.
22. Дайте характеристику психологической совместимости в группе.
23. Перечислите стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии.
24. Опишите три психологических эффекта командного взаимодействия и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
25. Как структура команды влияет на особенности взаимодействия ее членов?
26. Перечислите критерии эффективности деятельности команды.
27. Какие социально-психологические факторы мешают эффективной деятельности команды?
28. Чем отличаются управленческие команды от остальных видов команд?
29. Дайте характеристику психологической совместимости в группе.
30. Перечислите стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии.
31. Опишите три психологических эффекта командного взаимодействия и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
32. Как структура команды влияет на особенности взаимодействия ее членов?
33. Перечислите критерии эффективности деятельности команды.
34. Какие социально-психологические факторы мешают эффективной деятельности команды?
35. Чем отличаются управленческие команды от остальных видов команд?
36. Какие выделяют факторы, влияющие на формирование и эффективное использование человеческого капитала управленческой команды.
37. Определите потребности в командной работе (на основе тестовых заданий и психологического практикума).
38. Выделите роль командной работы в организации.
39. Опишите методику исследования эффективности групп и команд .
40. Опишите типологические профили и их использование при формировании команд.
41. Проведите сравнительный анализ моделей взаимодействия сотрудников в команде.
42. Сравните понятие управления, руководства и лидерства.
43. Дайте характеристику основным типологиям лидерства.
44. Дайте характеристику основным типологиям руководства.
45. Дайте характеристику основным ПВК руководителя команды.
46. Опишите, как драйверы членов команды могут влиять на ее эффективность.
47. Какие индивидуально-психологические особенности членов команды повышают ее эффективность?

КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Тема 1. Групповое поведение в организации.

1. Дайте понятие группы, ее особенности.
2. Выделите типы и виды групп, и их структура, характеристика группы в организационном пространстве.
3. Почему группа как основа социальной организации.
4. Какие известны теории формирования группы.
5. В чем состоит сущность индуктивного метода исследования организационных отношений в группе на предприятиях производственной и непроизводственной сферы?

6. Раскройте особенности использования статистического метода исследований организационных процессов в группе.

Критерии оценки выполненной работы:

- Аккуратное оформление
- логика излагаемого материала

Тема 2. Командообразование как парадигма управления современными организациями.

1. Дайте определение понятию команда.
2. Выделите черты отличия и сходства команды и группы.
3. Определите условия формирования эффективной команды.
4. Дайте характеристику психологической совместимости в группе.
5. Какие выделяют факторы, влияющие на формирование и эффективное использование человеческого капитала управленческой команды.
6. Сравните основные характеристики рабочей группы и команды.

Тема 3. Психологические основы и принципы создания профессиональной команды.

1. Опишите алгоритм построения эффективных команд: этапы и характеристика.
2. Какова характеристика уровней командообразования.
3. Выделите роль командной работы в организации.
4. Определите потребности в командной работе (на основе тестовых заданий и психологического практикума).
5. Опишите методику исследования эффективности групп и команд
6. Опишите типологические профили и их использование при формировании команд.

Тема 4. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.

1. Охарактеризуйте факторы, условия и закономерности развития команды.
2. Опишите три внутрикомандных процесса и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
3. Охарактеризуйте роль лидера на разных этапах жизнедеятельности команды.
4. В чем актуальность принципов формирования и функционирования команды

Тема 5. Психологические эффекты командного взаимодействия.

1. Перечислите стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии.
2. Опишите три психологических эффекта командного взаимодействия и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
3. Как структура команды влияет на особенности взаимодействия ее членов?
4. Перечислите критерии эффективности деятельности команды.
5. Какие социально-психологические факторы мешают эффективной деятельности команды?
6. Чем отличаются управленческие команды от остальных видов команд?

Тема 6. Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды.

1. Охарактеризуйте типы функционального взаимодействия в команде.
2. Охарактеризуйте типы ролевого взаимодействия в ходе решения практических задач в команде.
3. Разработайте кейс на отработку навыков кооперативного взаимодействия членов профессиональной команды.
4. Дайте характеристику ролей членов команды по М. Белбину.

5. Опишите типы лидерства в команде и ситуации, в которых оно наиболее востребовано.

Тема 7. Психологическое обеспечение работоспособности команды.

1. Как эффект срабатываемости связан с понятием сплоченности команды?
2. Назовите критерии сработанности и сплоченности команды.
3. Охарактеризуйте формы трудовой кооперации.
4. Дайте характеристику основных элементов организации работы членов команды по решению практических задач.
5. В чем состоят особенности и эффекты межкомандного взаимодействия?.
6. Дайте характеристику технологии создания команды.

Тема 8. Личностные особенности членов команды и ее эффективность.

1. Сравните понятие управления, руководства и лидерства.
2. Дайте характеристику основным типологиям лидерства.
3. Дайте характеристику основным типологиям руководства.
4. Дайте характеристику основным ПВК руководителя команды.
5. Опишите, как драйверы членов команды могут влиять на ее эффективность.
6. Какие индивидуально-психологические особенности членов команды повышают ее эффективность?

Примеры тестовых заданий

1) ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Двое или более людей, которые общаются между собой и имеют способность влиять друг на друга - это:

1. Группа
2. Сообщество
3. Организация
4. Секта.

2. Что не является условием существования группы внутри организации:

1. Мотив к присоединению
2. Участие в групповых процессах
3. Участники группы должны находиться на одной ступени в «служебной

лестнице»

4. Достигаются соглашения и выявляются разногласия
5. Группа воспринимается как единый союз взаимодействия.

3. Расставьте в правильном хронологическом порядке этапы развития группы:

1. Действие - стадия наивысшей работоспособности и производительности
2. Бурление - внутригрупповые конфликты
3. Формирование
4. Распад
5. Становление норм.

4. Потребность в безопасности, общение, получение определенного статуса, усиление власти, привлекательность людей в группе, совпадение интересов с интересами членов группы - это все:

1. Цели создания группы.
2. Причины появления группы.
3. Миссия членов группы.
4. Мотивы вступления человека в группу.

Список терминов для проверки владения терминами дисциплины

Адаптация организации — форма развития, обеспечивающая сохранение основных ее функций путем приспособления к изменившимся условиям внутренней и внешней среды.

Автономия - степень свободы действий работника в принятии целей относительно выполнения заданий и контроля, в значительной степени определяющая чувство его ответственности.

Авторитарный руководитель - руководитель, концентрирующий в своих руках все властные полномочия и единолично принимающий связанные с деятельностью группы решения.

Агент по преобразованиям (агент изменений, перемен) - лицо (группа лиц), отвечающее за внедрение изменений, роль которого заключается в содействии изменениям, стимулировании и координации преобразований. Нацелен на создание мотивации для тех, кто собирается изучать, улучшать и преобразовывать компанию в дальнейшем.

Большая группа - группа с количеством членов больше 15 человек.

Власть - способность индивида осуществлять свою деятельность по собственному усмотрению, воздействовать на других людей и события. Основной капитал руководителя, методы распространения его влияния.

Власть авторитета - один из каналов власти. При его использовании руководитель, пользующийся у подчиненных авторитетом, осуществляет властное влияние на них без демонстрации своей властной уполномоченности.

Власть влияния - один из каналов власти, основанный на взаимодействии лидера с влиятельными лицами, что дает ему косвенную силу власти.

Власть должностного положения - один из каналов власти. Чем выше должностная позиция лидера, тем выше степень его властного влияния на людей.

Власть информации — один из каналов власти, основанный на том, что исполнители постоянно испытывают потребность в информации, лидер обычно регулирует ее доступ к конкретным людям.

Власть компетенции - один из каналов власти, базирующийся на том, что профессионально подготовленный лидер оказывается наделенным правом выступать в качестве эксперта и «судьи» по многим производственным проблемам.

Власть награждать — один из каналов власти, основанный на том, что люди легко повинуются тому, кто имеет право и возможности награждать и миловать.

Власть принуждения - традиционный канал власти, базирующийся на побуждении людей к деятельности вопреки их желанию. Данный вид побуждения основан на страхе перед наказанием.

Влияние - процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других.

Внутриролевой конфликт - один из видов внутриличностного конфликта, вызванный невыполнимыми ожиданиями внутри конкретного человека.

Вознаграждение - завершает цикл мотивации. Призвано приглушить потребность и снизить побуждение. Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя.

Воспринимаемый контроль - уровень контроля над процессом труда и условиями работы, каким его ощущают сотрудники.

Гибкий график работы - практика управления, предлагающая значительную автономию работников в установлении графика работы, который наилучшим образом соответствует их стилю жизни.

Гомогенность - характеризует однородность группы, исходя из заданных параметров.

Горизонтальный конфликт - возникает между равными по занимаемому положению участниками.

Группа - двое и более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга.

Групповая динамика - социальный процесс взаимодействий индивидов в малых группах.

Групповое мышление - как правило, тесно связанные между собой члены небольших групп не рискуют высказывать противоречащие воззрениям большинства мнения либо с готовностью присоединяются к точке зрения наиболее влиятельных (пользующихся авторитетом, доверием или просто упорно отстаивающих свои доводы) ее участников.

Делегирование полномочий - передача руководителем своих полномочий и обязанностей сотрудникам организаций. Делегирование — один из стилей лидерства, применяемый согласно модели П. Херши и К. Бланшарда при высокой степени готовности подчиненных к делу (они способны и желают действовать).

Дефицит доверия - возникает в результате разрыва между словами и делами одной или обеих сторон в парах «руководитель — подчиненный» или «сотрудник — сотрудник».

Диада - группа, состоящая из двух человек.

Директивное консультирование - предполагает обязательное ознакомление руководителя с проблемами работника, принятие совместного решения о предстоящих действиях, побуждение и мотивацию сотрудника к поступкам.

Дисциплинарные воздействия - управленческие мероприятия, направленные на поддержание принятых в организации стандартов.

Дискриминация - пристрастное отношение к индивидам или группам людей.

Доминирующая коалиция - группа менеджеров высшего эшелона власти, являющаяся определяющей в организационной культуре компании. Эта группа людей вырабатывает стратегические решения по основным направлениям деятельности фирмы.

Единичная петля обучения - процесс разрешения текущих проблем и адаптации к изменениям.

Жизненная позиция - преобладающий способ построения отношений с людьми, как правило, сохраняющийся на протяжении всей человеческой жизни, за исключением случаев, когда индивид приобретает исключительный опыт, корректирующий его жизненную позицию.

Закон индивидуальных особенностей (различий) - основан на положении о том, что каждый человек отличен от всех других людей, что в значительной степени определяет его поведение.

Избыток участия в управлении - ситуация, когда степень участия работников в процессе управления превышает требуемый уровень. Как правило, это происходит в ситуациях, когда у руководителя преобладает демократическая направленность в принятии решений.

Индивиды типа А - более сильные, агрессивные, склонные к конкуренции, нетерпеливые по отношению к себе и другим люди, комфортно чувствующие себя в условиях жестких временных рамок. Предъявляют повышенные требования к себе даже на отдыхе. Не осознают, что многие из сил давления создают они сами, а не внешняя среда. Медленно восстанавливаются после стресса.

Индивиды типа В - расслабленные и покладистые, не склонные к конкуренции сотрудники, которые скорее принимают складывающуюся ситуацию, адаптируясь к ней, нежели пытаются «плыть против течения». Быстро восстанавливаются после стресса.

Индиферент - человек, работающий из-за зарплаты, причем работа не играет важной роли в системе его жизненных ценностей. Он может хорошо выполнять свою работу, но никогда не бывает привязан к работе или организации.

Качество условий труда - общая характеристика уровня рабочего окружения организация.

Коллективизм - предполагает гармоничные отношения между членами конкретной группы.

Команда - группа, в которой обеспечено единство ее членов и уровень противоречий внутри группы находится на минимальном уровне.

Командная работа - состояние, которое достигается, когда каждый член группы четко осознает свои задачи и цели группы, вносит свой вклад в их достижение, поддерживает усилия коллег.

Командное строительство - процесс создания команды и повышения ее эффективности, предполагающий стремление ее членов к тщательному анализу результатов совместной деятельности, определению слабых сторон и поиску новых форм сотрудничества.

Консенсус - достижение согласия или единогласное решение членов группы.

Консультирование — сотрудничество - предполагает зрелые отношения между сторонами процесса, осуществляющими обмен идеями с целью помощи в разрешении проблем консультируемого. В данном случае консультант и консультируемый совместно применяют свои знания, точки зрения и системы ценностей, интегрируют их для решения возникших проблем.

Корректирующие дисциплинарные воздействия - применение мер, призванных предостеречь работников от повторения нарушений, как правило, предполагают некий набор взысканий.

Круговая обратная связь - процесс систематического сбора данных о навыках, способностях и поведении сотрудников из различных источников — от менеджера, сотрудников того же уровня, подчиненных, покупателей и клиентов.

Лидерство - использование непринудительных форм воздействия на людей в группе для их мотивации к достижению целей организации.

Личность - относительно стабильная форма организации всех характеристик индивида, устойчивая система признаков, определяющих его уникальность.

Макиавеллист — характеризуется стремлением к лидерству, отличается высокой самооценкой, уверенностью в себе, действует в собственных интересах. Хладнокровен в расчетлив, старается использовать других людей и находить союзников в числе тех, кто обладает властью, для того чтобы добиваться своих целей.

Малая группа — чаще всего такая группа насчитывает не менее 4 и не более 15 человек, что обеспечивает хорошую возможность для взаимодействия членов группы и их сплоченность.

Межгрупповой конфликт — конфликт между различными группами при их взаимодействии. В основе межгруппового конфликта лежит борьба за ресурсы, взаимозависимость задач, неопределенность в сфере полномочий, борьба за статус.

Наказание — одно из последствий определенного поведенческого отклика. Существует в двух видах: негативные последствия (нежелательные меры) — могут применяться наряду с лишением позитивных последствий (желаемых мер). Применение наказания обычно дает установку не делать чего-то. Используется как метод модификации поведения.

Намерение — желание действовать. Намерение — вероятностная категория, еще не означающая открытое поведение или действие.

Научение — предполагает приобретение человеком некоторых знаний, навыков и т.д., познание им определенных закономерностей и правил. Включает в себя обучение и самообучение.

Недирективное консультирование — процесс квалифицированного ознакомления с проблемами сотрудника по его желанию, поощрение его к анализу их причин и принятию адекватных решений.

Неформальные группы — группы, сформированные на основе общих интересов, близости и дружбы.

Неформальные группы горизонтальные — группы, состоящие из людей, занимающих сходное положение, выполняющих на работе примерно одинаковые функции.

Неформальные группы вертикальные — группы, состоящие из людей, находящихся на различных ступенях организационной лестницы.

Обогащение труда — развитие более ранних и простых технологий ротации кадров и функционального расширения рабочего места. Предполагает формирование рабочих мест, деятельность на которых характеризуется большим разнообразием содержания, требует серьезных знаний и навыков.

Обратная связь — отклик на какие-либо действия, например информация, получаемая сотрудником в ходе выполнения рабочего задания от менеджера или коллег относительно достигнутых работником результатов.

Обучение — предполагает не только приобретение знаний одной стороной, но и их передачу другой стороной, участвующей в обучении.

Ожидания — оценка конкретной личностью вероятности определенного события.

Организационный конфликт — конфликт, связанный с иерархией; функциональный конфликт, конфликт между штабным и линейным персоналом, между формальной и неформальной организацией. Неотъемлемыми составными частями конфликта в организации являются внутри-личностный, межличностный и межгрупповой конфликты.

Отклик — поведенческий результат стимула.

Патернализм - теория, провозглашающая необходимость отеческой заботы об интересах работников, «социального партнерства» в процессе трудовых, отношений.

Первичная группа - группа, к которой человек себя причисляет, хотя он может и не быть ее членом. Формирует его идеи, убеждения и ценности.

Побуждения (внутренние импульсы, стремления) — стремление работника к достижениям, принадлежности к определенной группе, власти или компетентности.

Пограничные роли — позиции членов групп, предполагающие наличие у них способностей к эффективному взаимодействию с различными группами людей.

Подчинение — это изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения.

Поиск компромисса — один из индивидуальных типов реакции на конфликт. Основан на убеждении, что люди не всегда могут принять точку зрения только одной из сторон, поэтому они вынуждены искать решение, приемлемое и справедливое для всех.

Поощрение (подкрепление) — внешняя причина поведения. Является важным принципом обучения. В некотором смысле мотивация является внутренней причиной поведения, а подкрепление — внешней причиной.

Проекция — форма защитного механизма, когда люди в группе \, обладая нежелательными характеристиками, не хотят в этом себе признаться, проецируя эти черты на других. Проекция служит для создания неверных представлений.

Процесс изменений — предполагает трансформацию, в ходе которой изучаются новые идеи и практика, когда руководство оказывает работникам помощь в освоении новых способов мышления и действий.

Рабочая команда — небольшие регулярно сотрудничающие и координирующие свою деятельность группы организации, созданные для выполнения конкретного задания.

Разделение труда — формирование административных уровней ответственности и функциональных единиц.

Реактивность — реакция на события, адаптация к переменам и смягчение их последствий.

Роль — образ действий, ожидаемых от индивида в группе при выполнении имеющей отношение к другим людям деятельности.

Ротация рабочих заданий — периодическое привлечение работника в группе к выполнению рабочих заданий, совершенно отличных от предыдущих.

Самоуправляемые команды — естественные рабочие группы, которым предоставлена практически полная автономия в процессе принятия решений, осуществлении контроля и ответственности за результаты. Используются также термины «саморегулируемые команды», «социотехнические команды» или «полуавтономные рабочие группы».

Самозффективность — внутренняя убежденность индивида в том, что он обладает необходимыми потенциальными возможностями и уровнем компетентности для выполнения рабочей задачи, реализации ролевых ожиданий или возможности успешно справиться с трудной ситуацией.

Санкции — поощрения и наказания, используемые для мотивации людей в группе к соблюдению принятых норм.

Соппротивление изменениям — любые поступки работников, направленные на дискредитацию, задержки или противодействие осуществлению перемен в процессе труда.

Соревнование — один из индивидуальных типов реакции на конфликт. Это такой тип поведения, когда человек старается удовлетворить свои интересы за счет противоположной стороны.

Сотрудничество — один из индивидуальных типов реакции на конфликт. Заключается в готовности понять противоположную точку зрения при преследовании своих интересов. В данном случае принято считать, что может быть найдено решение, удовлетворяющее обе стороны.

Социализация — непрерывный процесс передачи ключевых элементов культуры организации ее сотрудникам в группе, включающий в себя как официальные, так и неофициальные методы, направленные на формирование определенных установок и поведения работников. В процессе социализации человек познает и признает своими ценности, позиции, веру и манеру поведения, принятые в данной культуре, обществе, организации или отделе.

Социальная ответственность — признание того, что организации оказывают значительное влияние на социальную систему, которое должно быть соответствующим образом учтено в ее деятельности.

Социальная поддержка — совокупность различных видов деятельности и взаимоотношений в группе, удовлетворяющая потребности работника в поддержке, уважении и положительной оценке результатов труда.

Социальное (косвенное) наущение — приобретение навыков посредством наблюдения за действиями других людей и подражания им, т.е. моделирование своего поведения на основе их примера.

Социальное содействие — стремление членов группы внести дополнительный вклад в решение задачи просто потому, что они работают в обществе других людей.

Социальные группы - в основном создаются и существуют для проведения досуга и развлечения своих членов.

Сплоченность — степень, в которой члены группы поддерживают друг друга, полагаются на помощь коллег, стремятся к пребыванию в рядах коллектива.

Сплоченность группы — это показатель, определяющий наличие в группе связей особого типа, характеризующих социально-психологическую общность людей, единство взглядов и стремление к общей цели, это заинтересованность членов группы в ее существовании.

Статус - социальный ранг личности в группе, мера уровня признания, уважения и принятия личности окружающими. Это относительная позиция человека внутри группы или общества.

Степень открытости - характеристика, которая определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу.

Стиль лидерства - устойчивое сочетание теоретических воззрений, навыков и умений, характерных черт и отношений, проявляющихся в поведении лидера.

Стиль руководства - способ обращения руководителя с подчиненными, характер отношений с подчиненными в процессе исполнения обязанностей.

Транскультурные работники - работники, которые научились эффективно действовать в организациях с различными культурами в группе.

Трансформирующий лидер - трансформирующий лидер, в отличие от взаимодействующего, влияет на ценности подчиненных, на их чувство собственного достоинства, на доверии уверенность по отношению к нему. Трансформирующий лидер стремится изменять контекст личных интересов подчиненных. Его влияние основано на способности вдохновлять подчиненных и поднимать степень их сознательности, обращаясь, к наиболее высоким идеалам и ценностям.

Триада - группа из трех человек.

Удовлетворение от труда - комплекс благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы.

Уклонение - один из индивидуальных типов реакции на конфликт, при котором уклоняющаяся от конфликта сторона, как правило, не учитывает ни свои интересы, ни интересы противоположной стороны.

Умение подчиняться - поведенческие навыки, которые позволяют индивиду эффективно выполнять распоряжения руководителя.

Усилители лидерства - факторы, способствующие усилению влияния лидера на работников в группе (повышение статуса менеджера, материальное стимулирование, успешное разрешение кризисов).

Фоновые свойства группы — состояние окружения, в котором создается и развивается группа и от которого зависит эффективность ее деятельности.

Формальная группа — группа, созданная целенаправленно в качестве части формальной организации.

Функции психологического консультирования - основные функции консультирования, а именно, советы, подбадривание, коммуникации, освобождение от эмоционального напряжения в группе.

Целевые группы - создаются и существуют для выполнения какой-либо конкретной задачи. У таких групп обычно есть определенная цель и сроки ее достижения, конкретные рабочие поручения и обязательные взаимоотношения с вышестоящей организацией.

Ценности - отражают итог восприятия действительности, объясняют, что считается правильным или неправильным. Они определяют понятие «смысл жизни» и цели, к которым люди должны стремиться. Ценности служат фоном отношений и обычно соответствуют им.

Чувствительность к справедливости - признание того, что каждый работник сугубо индивидуально оценивает уровень оплаты труда (завышенный, справедливый, заниженный).

Чувство сопричастности деятельности организации - степень, в которой сотрудник идентифицирует себя с организацией и стремится к активному участию в ее деятельности.

Чувствующий тип личности - психологический тип личности, который вносит в процесс принятия решения понимание того, как такое решение в конечном итоге повлияет на остальных в группе. Мягкосердечный, эмоциональный, чуткий, склонен к компромиссу.

Эго-состояние «взрослый» - психологическая позиция, являющаяся в рациональном, расчетливом, не допускающем лишних эмоций поведении индивида в группе.

Эго-состояние «ребенок» - психологическое состояние, характеризующееся спонтанностью, зависимостью, креативностью или вспыльчивостью, когда индивид стремится к немедленному признанию своих заслуг и вознаграждению в группе.

Эго-состояние «родитель» - психологическая позиция, предполагающая, что индивид контролирует ситуацию, выступает как защитник, патрон, воспитатель, критик в группе, проводник определенной политики и приверженец стандартов.

Экспрессивные стратегии - вторичные стратегии в многоуровневой модели организационной культуры при формировании группы. Направлены на создание и использование символов, имеющих важное значение для персонала и легко идентифицируемых лицами, не работающими в данной компании.

Эскалация участия - упорное отстаивание проекта и попытка добиться выделения дополнительных ресурсов, невзирая на объективные доказательства того, что он обречен на неудачу.

Этичное отношение – убеждение руководителя группы в том, что взаимодействия организаций и менеджеров с работниками и клиентами должны соответствовать этическим нормам.

Этичное лидерство – руководство группой, основанное на высоких моральных и этических принципах, таких как ответственность перед обществом, открытый обмен информацией и анализ издержек и выгод.

Этноцентризм - предрасположенность индивида оценивать ситуацию в группе на основе критериев, принятых в его культуре. Другими словами, это человеческое свойство, которое обычно характеризуется как критерий соотнесения с самим собой.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 5 (1)

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------------------	---

ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	ПК-14.2.	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.
-------	---	----------	--

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.2: способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.	Студентом демонстрируется способность анализа организации трудовой деятельности, формировать систему охраны труда. Выполнение рабочего задания при реализации на практике трудовых функций в профессиональном коллективе.	Определен состав методов анализа внешних и внутренних факторов, в том числе количественного и качественного состава персонала. Выбраны и представлены меры охраны труда и здоровья, отвечающий требованиям и стратегии развития организации. В отчете о практике продемонстрированы умения студента анализировать специфику рабочей ситуации и отношения в трудовом коллективе, планировать работу над заданием, выбрать оптимальную методику выполнения рабочего задания, грамотно оформить результаты рабочего задания; материалы практики ориентированы на подготовку квалификационной работы.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Команда как форма организации труда в истории менеджмента. Эволюция командных форм организации труда.
3. Понятия «команда» и «команда профессионалов».
4. Модель команды по Хакману.
5. Условия необходимые для существования команды. Сферы деятельности команд.
6. Типы команд. Классификация команд. Виды команд в современном менеджменте.
7. Психологические основы создания команд. Принципы создания команды. Методологический подход к формированию команды.
8. Жизненные циклы команды.
9. Уровни развития команды.
10. Групповые эффекты в работе команды.
11. Жизненные циклы команды: групповая динамика и уровень развития группы.
12. Структура команды и эффекты взаимодействия.
13. Критерии эффективности деятельности команды.

14. Неформальные и управленческие команды. Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества.
15. Основные типы распределения функций в команде.
16. Характеристика ролей членов команды по М. Белбину.
17. Типы лидерства в команде. Распределение ролей в команде.
18. Типы соревновательности членов команды по Ю.П. Платонову.
19. Понятие «командная сплоченность». Формы трудовой кооперации по Л.И. Уманскому, В.Н. Машкову.
20. Эффект срабатываемости команды. Психологические критерии сработанности членов команды.
21. Организация работы членов команды по решению практических задач.
22. Особенности организации межкомандного взаимодействия.
23. Технология создания команды. Профилактика распада команды
24. Западный опыт исследования командной работы в организации труда.
25. Командообразование как парадигма управления современными организациями.
26. Проектные и творческие команды.
27. Кросскультурные команды.
28. Организация деятельности команд. Обучение и развитие команд.
29. Отбор участников команды.
30. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.
31. Коммуникации в команде. Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания в командах.
32. Групповая динамика и совещание. Проведение совещаний и рабочих встреч. Функции ведущего.
33. динамика внутрикомандных процессов.
34. Особенности индивидуального развития членов команды.
35. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.
36. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
37. Основные условия успешной деятельности команды.
38. Аттестация работы команды: что измеряется и кто оценивает.
39. Формы управления в команде.
40. Ситуационный анализ в контексте решения командой прикладных проблем.

Шкала оценивания

Структура зачетного задания: комплект билетов включает 20 билетов, в каждом билете по 2 вопроса, первый из которых соотносится с вопросами 1-21 из перечня вопросов, второй вопрос соотносится с вопросами 2-22 из перечня и т.д.

Зачет проводится в устной форме собеседования и оценивается исходя из глубины и объема закрепления знаний учащимися.

Таблица 7

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
5	Уверенно осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития. Обладает достаточно высокой мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Полностью использует предоставляемые возможности для формирования и развития «новых» компетенций
4	С некоторыми замечаниями осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития.

	Обладает определенной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В большинстве использует предоставляемые возможности для формирования и развития «новых» компетенций
3	Недостаточно уверенно осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития. Обладает пониженной достаточной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Не полностью использует предоставляемые возможности для формирования и развития «новых» компетенций
2	Не осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития. Обладает плохой мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Плохо использует предоставляемые возможности для формирования и развития «новых» компетенций

При получении итоговой оценки по балльно-рейтинговой системе используются критерии с учетом накопленных баллов по текущим формам контроля.

4.4. Методические материалы

Описание системы оценивания для экзамена

Проведение аттестации осуществляется в устной форме. Одновременно присутствовать на могут не более пяти студентов. После получения билета дается до 15 минут на подготовку к ответу по вопросам выбранного билета. На ответы на вопросы предоставляется до 10 минут и до 5 минут ответы на дополнительные вопросы, задаваемые преподавателем. После этого студенту объявляется оценка, на которую сдан зачет с оценкой.

Таблица 8

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Посещаемость	Присутствие на занятиях	За каждое посещение 1 балл, максимум 16 баллов
Контрольная работа	-аккуратное оформление -логика излагаемого материала	За каждый показатель - до 5 баллов. До 10 баллов за контрольную. До 20 баллов за семестр.
Письменный опрос по терминам	Корректность, точность и полнота ответов	Точное описание и характеристика термина - до 7 баллов за опрос. Максимум 14 баллов
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов.
Устный опрос	• Корректность и полнота ответов	Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов. Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов
Зачет с оценкой	• корректность и полнота ответов; • знание и использование терминологии;	• при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; • при ответе задействованы 3 показателя, 18-24 балла;

<ul style="list-style-type: none"> • логичность • последовательность изложения материала; • использование примеров. 	и в	<ul style="list-style-type: none"> • при ответе задействованы 4 показателя, 25-30 баллов.
--	--------	--

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета. Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/ «не зачтено»:

Таблица 6

от 0 до 50 баллов	«не зачтено»
от 51 до 100 баллов	«зачтено»

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Данный учебно-методический комплекс предназначен для оказания помощи студентам при освоении учебной дисциплины «Психологические особенности формирования команды» являющейся базовой профессиональной деятельности психолога, поэтому материал курса изложен таким образом, чтобы вопросы теории воспринимались в единстве с практикой профессиональной деятельности.

Учебный план по данному курсу предполагает сочетание аудиторных занятий (лекций, семинаров) с самостоятельным изучением студентами учебной дисциплины. Время, отведенное учебным планом на лекционные занятия, не позволяет в полной мере раскрыть все содержание курса, предусмотренное образовательной программой. Самостоятельная работа является необходимой составляющей процесса освоения программы курса. Существенную помощь в самостоятельном изучении учебного курса студентам могут оказать образовательная программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специальной научной литературы.

Самостоятельная работа студентов в рамках данной дисциплины является важным компонентом обучения, приобретения профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины.

Самостоятельная работа студентов позволит более углублённо освоить предлагаемый курс, поможет формированию навыков медико-психологического, социального сопровождения лиц на разных этапах возрастного развития. Для успешного выполнения самостоятельной работы рекомендовано:

1. Активно участвовать в усвоении материала на лекциях;
2. Самостоятельно работать с учебниками и научной литературой, составлять конспекты по проработанному материалу
3. Уметь аргументировать свою точку зрения, внимательно слушать выступления других студентов, умело соотносить и сопоставлять их высказывания со своим мнением

В целях успешного освоения учебного курса студентам необходимо периодически после изучения каждой темы осуществлять самоконтроль, используя имеющиеся в составе учебно-методического комплекса контрольные вопросы и тестовые задания.

Настоящей программой предусмотрены виды деятельности студента, которые направляются и корректируются преподавателем, а также виды учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины.

К группе видов и форм самостоятельной работы студентов с участием преподавателя относятся:

В ходе изучения курса студентам предлагаются следующие типы самостоятельных работ:

1. **Воспроизводящие работы**, требующие от студента главным образом репродуктивных действий, связанных с воспроизведением готовых знаний, образов, что чаще всего наблюдается при решении типовых задач, выполнении упражнений. В процессе их выполнения проявляется подражательная самостоятельность.
2. **Поисковые (эвристические) работы**, побуждающие к активному осмыслению материала, поиску вариативных решений учебной задачи, анализу проблемной ситуации, самостоятельному выполнению логических построений. В процессе применения таких заданий студент не связан готовыми образцами.
3. **Творческие работы**, выполнение которых требует интенсивной самостоятельной деятельности. В результате студент находит оригинальное решение учебной задачи, которую он не только "присваивает", но и перестраивает, используя элементы исследования. Поэтому "продукты" творческой деятельности – собственные мысли, оценки, новая интерпретация фактов.

Самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя составляет 56 часов.

При проведении промежуточной аттестации с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.

- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель

оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. / Г.М Андреева, М.:Аспект-Пресс, 2009. – 363с. <http://www.iprbookshop.ru/80711.html?replacement=1>
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. пособие/ В.Р. Веснин- М.: Проспект, 2009.- 688 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Т.М. Теория и практика командообразования: современная технология создания команд / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Д. Ф. Грабенко. СПб.: Речь, 2011. – 290с.
4. Организационное поведение / Г. Р. Латфуллин [и др.].- СПб.:Питер, 2015. –464 с. <http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659>
5. Лукичева Л.И. Управление персоналом: курс лекций и практические задания: учеб. пособие. / Л.И. Лукичева, М.: Омега-Л, 2007.-264 с.
6. Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях./ Ю.П. Платонов, В 2-х т. Т.-1, Т-2. – СПб.: Речь, 2007. -417с.

6.2. Дополнительная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. / Г.М Андреева, М.:Аспект-Пресс, 2004. – 365с
2. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учебно-практичес. пособие. М.: Дело, 2005.- 496 с.
3. Гринберг Дж, Бэйрон Р.Организационное поведение: от теории к практике/пер с англ.- М.:Врешина,2008. - 912с.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования: современная технология создания команд./ Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф.Фролов, Т.М.Грабенко, СПб.: Речь, 2004. – 290с.
4. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителей. –М.: Астрель, 2008.-282с.
5. Карабанов Б. Формирование команды// Психология в бизнесе. №7, 2004
6. Карташева Л.В. Организационное поведение. М.:ИНФРА-М, 2006. – 156с.
7. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. –304с.
8. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2006.-179 с.
9. Паркер Г. Кропп Р. Смена руководителей и формирование команды. СПб.: Питер, 2003
10. Психология управления. Хрестоматия. Самара: Ихдательский дом «Бахрах-М», 2006. – 768с.
11. Райгородский Д.Я. Организационное поведение./ Д.Я. Райгородский Самара: БАХРАХ – М, 2005. – 751с.
12. Сартран Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. ... Новые технологии управления персоналом.СПб. Речь, 2003. 240с.
13. Томпсон Л.Создание команды. М.Вершина, 2009.-544с.
14. Уфимцев Ю.Н. Формирование команды. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

15. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник./ В.М. Цветаев, – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.- 160 с.
16. Шеметов П.В. Теория организации: курс лекций/ Шеметов П.В., Петухова С.В. – М.: Изд-во Омега-Л, 2006. – 282 с.
17. Шермерорн Дж., Организационное поведение./ Дж.Шермерорн, Дж.Хант, Р.Осборню,- Спб.: Питер, 2006. -637 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебно-методические указания по самостоятельной работе представлены в п.5. Ниже представлены информационные источники, которые могут быть использованы, кроме основной и дополнительной литературы.

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

6.4. Нормативно-правовые акты

Не используются

6.5. Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам словарей русского языка:

1) <http://www.gramota.ru>

2) <http://www.slovari.ru>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн

энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.