

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 03.05.2026 16:13:05  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

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

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

#### **37.03.01- Психология**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

#### **Психология управления**

(наименование образовательной программы)

#### **Очная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2025  
Санкт-Петербург

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**  
Старший преподаватель кафедры социальных технологий Сулова М.Ю.

**Заведующий кафедрой** социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б1.В.ДВ.01.01 «Психологические основы формирования профессиональной команды»** одобрена на заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №1 от «27» августа 2025г.

## 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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. 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

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01. «Психологические основы формирования профессиональной команды» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций\*:

Таблица 1

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)*	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенции **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию	<p><b>УК ОС-3-2 3-1 Знает:</b> психологические эффекты командного взаимодействия. концепция образования в течение всей жизни (lifelong leaning): системный взгляд;</p> <p><b>УК ОС-3-2 У-1 Умеет:</b> определяет и применяет методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития.</p>
	УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2.	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	<p><b>УК ОС-6-2 3-1 Знает:</b> психологические эффекты командного взаимодействия. целеполагание как процесс осмысления своей деятельности, постановки целей и их достижения;</p> <p><b>УК ОС-6-2 3-2 Знает:</b> современные методы самоорганизации и саморазвития; тайм менеджмент: виды и основные принципы; основные приемы планирования.</p> <p><b>УК ОС-2-2 У-1 Умеет:</b> формировать программу профессионального саморазвития;</p> <p><b>УК ОС-2-2 У-2 Умеет:</b> использовать открытые</p>

					обучающие программы; проводить самоанализ и анализ внешней среды.
--	--	--	--	--	---

\* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

\*\* Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

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

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

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в деканате.

Общий объем контактной работы равен 42 ак. часам.

Общий объем лекционного курса составляет 16 академических часов.

Общий объем практических занятий составляет 24 академических часа.

Консультации составляют 2 академических часа.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 66 академических часов.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой в 7 семестре.

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 и изучается в 7 семестре на 4 курсе.

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», «Организационная психология», «Социальная психология», «Тренинг формирования управленческих компетенций», «Психология личности», «Психология менеджмента», также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная психология малых групп», «Игровые технологии в работе психолога»

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

## **Содержание и структура дисциплины**

### **3.1. Структура дисциплины**

*Очная форма обучения*

Используемые сокращения:

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СРэк	СР			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ					Катгэ к	Контроль
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ												
Тема 1	Групповое поведение в организации.	13	1	2			2							9	УО, Т
Тема 2	Командообразование как парадигма управления современными организациями.	13	1	2			2							9	УО, Т
Тема 3	Психологические основы и принципы создания профессиональной команды	13	1	2			4							7	УО, Т
Тема 4	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.	13	1	2			2							9	УО, Т
Тема 5	Психологические эффекты командного взаимодействия.	13	1	2			2							9	УО, Т
Тема 6	Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды.	13	1	2			4							7	УО, Т
Тема 7	Психологическое обеспечение работоспособности команды.	14	1	2			4							8	УО, Т

Тема 8	Личностные особенности членов команды и ее эффективность	14	1	2		4						8	УО, Т
Промежуточная аттестация								2					Зачет с оценкой
<b>Итого</b>		<b>108</b>		<b>16</b>		<b>24</b>		<b>2</b>				<b>66</b>	

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Т – тестирование.

ПКЗ – практические контрольные задания.

ПИЗ – профессионально-исследовательские задания.

### **3.2. Содержание дисциплины**

#### **Тема 1. Групповое поведение в организации. УК ОС-3.2**

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. УК ОС-3.2**

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. УК ОС-6.2.**

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. УК ОС-3.2**

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. УК ОС-6.2.**

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. УК ОС-3.2**

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. УК ОС-6.2.**

Введение в понятие «сплоченность». Формы трудовой кооперации по Л.И. Уманскому, В.Н. Машкову. Эффект сработываемости 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. УК ОС-6.2.**

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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.07 «Социальное предпринимательство» анализ входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания,

которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа - это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа - это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</li> <li>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с	Прочитайте текст, выберите	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены

<p>выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>вариантов.  2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.  3. Выбрать один верный ответ.  4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.  5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.  2. Продумать логику и полноту ответа.  3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.  4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:  1. Отсутствие фактических ошибок.  2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).  3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).  4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/ Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

**5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам**

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО – Устный опрос, Т – тестирование.

**Тема 1. Групповое поведение в организации.**

**Вопросы для устного опроса**

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

### **Тестовые задания.**

1. Что понимается под термином «группа» в организационном поведении?
  - А) Совокупность индивидов, объединённых общей целью и взаимозависимостью друг от друга.
  - Б) Несколько человек, случайно оказавшихся вместе в одном месте.
  - В) Люди, принадлежащие одной семье или дружескому кругу вне рабочего контекста.
2. Какие стадии проходит группа в своём развитии согласно модели Брюса Такмана?
  - А) Формирование → Шок → Устойчивость → Дезорганизация.
  - Б) Формирование → Нормирование → Функционирование → Завершение.
  - В) Формирование → Шторм → Установление норм → Исполнение → Расставание.
3. Как называется явление, при котором члены группы стремятся избегать разногласий и принимают единодушные решения, даже если они ошибочны?
  - А) Эффект «группомыслия».
  - Б) Феномен социального лени.
  - В) Синдром самонадеянности.
4. Какой тип лидерства наиболее эффективен для творческих и инновационных проектов?
  - А) Авторитарный стиль.
  - Б) Демократический стиль.
  - В) Либеральный стиль.
5. Что такое ролевой конфликт в группе?
  - А) Отсутствие чётких ролей и обязанностей среди членов группы.
  - Б) Несоответствие ожиданий окружающих требованиям роли конкретного участника.
  - В) Противоречивое восприятие собственных функций разными членами группы.
6. Почему возникает феномен социальной лености в группах?
  - А) Члены группы чувствуют себя менее ответственными за общий результат.
  - Б) Участники перегружены большим количеством задач.
  - В) Недостаточная коммуникация между сотрудниками.
7. Чем характеризуется стадия нормы («нормирования») в развитии группы?
  - А) Возникают конфликты и противоречия между членами группы.
  - Б) Устанавливаются правила и процедуры совместной работы.
  - В) Группа распадается вследствие завершения проекта.
8. Какие характеристики отличают высокоэффективную команду?
  - А) Четкое распределение ролей, взаимопомощь, открытость критике.
  - Б) Частые внутренние конфликты и высокая конкуренция.

В) Ограниченная вовлеченность всех членов команды в решение общих задач.

## **Тема 2. Командообразование как парадигма управления современными организациями.**

### **Вопросы для устного опроса**

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.

### **Тестовые задания.**

1. Что является основной задачей командообразования в современной организации?
  - А) Оптимизация производственного процесса путём автоматизации труда.
  - В) Укрепление чувства единства и доверия среди сотрудников.
  - С) Увеличение прибыли предприятия любыми доступными средствами.
2. Назовите ключевую характеристику высокопроизводительной команды:
  - А) Высокий уровень конкуренции между членами команды.
  - В) Наличие четкого распределения ролей и ответственности.
  - С) Постоянные изменения состава команды.
3. Кто впервые предложил теорию пяти этапов развития команды (формирование, шторминг, нормирование, исполнение, завершение)?
  - А) Брюс Такман.
  - В) Фредерик Херцберг.
  - С) Абрахам Маслоу.
4. Что называют эффектом "группомыслия"?
  - А) Когда члены команды активно критикуют идеи друг друга.
  - В) Тенденция подавления индивидуальных мнений ради сохранения согласия и гармонии в группе.
  - С) Коллективное принятие решений на основании объективных фактов.
5. Что означает понятие "эмоциональный интеллект" применительно к руководителю команды?
  - А) Способность рационально анализировать ситуацию и действовать в рамках установленных инструкций.
  - В) Навык восприятия эмоций других людей и способность управлять собственными эмоциями.
  - С) Уровень образованности и профессионализма менеджера.
6. Назовите одно из преимуществ командной формы работы над индивидуальным выполнением заданий:
  - А) Возможность делегировать ответственность за неудачи другим членам команды.
  - В) Быстрая адаптация к изменениям и инновациям за счёт совместного опыта и знаний.
  - С) Простота контроля за результатами каждого отдельного работника.
7. Какая концепция подчёркивает важность правильного подбора и комплементарности личностных характеристик членов команды?
  - А) Концепция психологической совместимости.
  - В) Модель демократического лидерства.
  - С) Теория иерархии потребностей Маслоу.

8. Что представляет собой тимбилдинг в контексте командообразования?
- A) Метод оценки квалификации сотрудников.
  - B) Процесс профессионального отбора кандидатов на вакансии.
  - C) Специальные мероприятия и упражнения для укрепления сплочённости и улучшения взаимодействия внутри команды.

### **Тема 3. Психологические основы и принципы создания профессиональной команды.**

#### **Вопросы для устного опроса**

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.

#### **Тестовые задания.**

1. Какая характеристика важна для эффективной профессиональной команды?
  - A) Однородность взглядов и убеждений всех членов команды.
  - B) Высокая степень доверия и поддержки между коллегами.
  - C) Независимое выполнение каждым сотрудником своих задач.
2. Что значит принцип психологической совместимости в создании команды?
  - A) Все сотрудники должны иметь одинаковый темперамент.
  - B) Соответствие психотипов сотрудников друг другу и выполняемой задаче.
  - C) Совместимость исключительно по возрасту и опыту работы.
3. Какой этап формирования команды обозначает активное обсуждение целей и распределение ролей?
  - A) Формирование.
  - B) Нормирование.
  - C) Исполнение.
4. Что подразумевается под "синергией" в контексте командной работы?
  - A) Результат совместных усилий превышает сумму индивидуальных вкладов.
  - B) Работа в одиночку эффективнее, чем работа в команде.
  - C) Отрицательное взаимодействие между членами команды.
5. Какие качества важны для лидера, формирующего успешную команду?
  - A) Харизма и уверенность в себе.
  - B) Искусство делегирования полномочий и умение вдохновлять подчинённых.
  - C) Склонность к жесткому контролю и наказанию за ошибки.
6. Что важно учитывать при подборе членов команды для достижения максимального результата?
  - A) Полностью одинаковые профессиональные навыки.
  - B) Комплиментарность компетенций и способностей членов команды.
  - C) Максимальное сходство характеров и увлечений.
7. Какова главная цель принципа распределённой власти в команде?
  - A) Уменьшить ответственность лидера за конечный результат.
  - B) Повысить чувство ответственности и заинтересованности каждого члена команды.

- С) Создать атмосферу соперничества и конкуренции.
8. Что способствует повышению креативности и гибкости в профессиональной команде?
- А) Установка строгих регламентов и ограничений.  
В) Свобода высказываться и предлагать новые идеи.  
С) Регулярная критика ошибок коллег.

#### **Тема 4. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.**

##### **Вопросы для устного опроса**

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

##### **Тестовые задания.**

1. Сколько классических этапов выделяют в жизненном цикле команды согласно модели Брюса Такмана?  
А) Три этапа.  
В) Четыре этапа.  
С) Пять этапов.
2. На каком этапе жизненного цикла команда сталкивается с наибольшими внутренними конфликтами и разногласиями?  
А) Формирование.  
В) Шторминг.  
С) Исполнение.
3. Какой этап характеризует установление норм и правил взаимодействия внутри команды?  
А) Формирование.  
В) Нормирование.  
С) Администрирование.
4. Что характерно для фазы исполнения (performance) в динамике команды?  
А) Чётко налаженное сотрудничество и эффективное достижение поставленных целей.  
В) Внутренняя борьба за власть и лидерство.  
С) Медленное начало работы и неопределённость задач.
5. Во время какого этапа команда чаще всего демонстрирует высокую производительность и согласованность действий?  
А) Формирование.  
В) Нормирование.  
С) Исполнение.
6. Что означает термин "распад" (adjourning) в контексте динамики команды?  
А) Период адаптации новичков в коллективе.  
В) Временное прекращение сотрудничества.  
С) Окончание существования команды после выполнения цели.
7. На каком этапе повышается вероятность проявления феномена "социальной лености"?  
А) Формирование.  
В) Шторминг.  
С) Исполнение.

- A) Формирование.
- B) Исполнение.
- C) Распад.

8. Какой процесс важен для перехода команды от этапа шторма ("шторминга") к фазе нормирования?

- A) Ужесточение требований к дисциплине.
- B) Улучшение коммуникаций и разрешение внутренних конфликтов.
- C) Сокращение численности команды.

## **Тема 5. Психологические эффекты командного взаимодействия.**

### **Вопросы для устного опроса**

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?

### **Тестовые задания.**

1. Что означает эффект «группомыслия» (groupthink)?

- A) Явление, при котором участники группы быстро достигают консенсуса, игнорируя возможные риски и альтернативные мнения.
- B) Тенденция отдельных членов группы брать больше обязательств, чем полагается.
- C) Способность группы легко адаптироваться к новым условиям и преодолевать трудности.

2. Какой психологический эффект проявляется, когда вклад каждого отдельного члена команды становится меньше, поскольку усилия распределяются между всеми участниками?

- A) Социальная лень.
- B) Эффект подражания.
- C) Деиндивидуализация.

3. Что такое феномен поляризации группы?

- A) Изменение первоначально умеренных позиций членов группы в сторону крайних точек зрения после обсуждения.
- B) Появление серьёзных различий в восприятии реальности между отдельными группами людей.
- C) Поддержание определённого баланса мнений внутри группы.

4. Какое качество особенно важно для предотвращения эффекта «группомыслия»?

- A) Критичность мышления и готовность рассматривать разные точки зрения.
- B) Желание поддерживать хорошие отношения с руководством.
- C) Быстрое согласие с большинством.

5. Что подразумевает концепция «коллективной эффективности»?

- A) Каждый участник работает самостоятельно и независимо от остальных.
- B) Общая сумма вклада всех членов команды превосходит индивидуальные показатели.
- C) Обязательность разделения всей работы поровну между всеми членами команды.

6. Какой феномен описывает тенденцию людей вести себя иначе, находясь в составе большой группы?
- А) Деиндивидуализация.
  - В) Поляризация группы.
  - С) Самостоятельность.
7. Что относится к положительным последствиям эффективного командного взаимодействия?
- А) Рост уровня удовлетворенности работой и повышение производительности.
  - В) Снижение личной ответственности каждого члена команды.
  - С) Появление чрезмерной конкурентоспособности между членами команды.
8. Что влияет на снижение стресса и улучшение морального климата в команде?
- А) Открытое общение и поддержка между членами команды.
  - В) Присутствие сильного доминирующего лидера.
  - С) Минимальная нагрузка на сотрудников.

## **Тема 6. Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды.**

### **Вопросы для устного опроса**

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.

### **Тестовые задания.**

1. Что означает функциональное разделение ролей в команде?
  - А) Каждая задача выполняется одним человеком индивидуально.
  - В) Роли определены исходя из профессиональных навыков и компетенций каждого члена команды.
  - С) Любые обязанности принимаются коллегиальным решением.
2. Что отражает понятие «ролевое взаимодействие»?
  - А) Строго фиксированные должностные инструкции для каждого сотрудника.
  - В) Согласованное выполнение задач и обмен информацией между членами команды.
  - С) Непосредственное руководство начальника над подчинёнными.
3. Какой фактор негативно сказывается на взаимодействии команды?
  - А) Ясность и прозрачность ролей и задач.
  - В) Нечёткость функциональных границ и перекрытие зон ответственности.
  - С) Четкая структура команды и наличие лидера.
4. Что обеспечивает эффективную координацию работы команды?
  - А) Информированность всех членов команды о целях и задачах каждого.
  - В) Наличие единого органа принятия решений.
  - С) Принцип полной автономии каждой роли.
5. Какую роль играет лидер в функциональном взаимодействии команды?
  - А) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины.
  - В) Координация усилий, распределение задач и урегулирование возможных конфликтов.
  - С) Только принимает финальное решение по проекту.
6. Для чего необходимы регулярно проводимые совещания и встречи в команде?

- А) Они помогают синхронизировать действия и оперативно решать возникающие проблемы.
  - В) Это инструмент демонстрации достижений перед начальством.
  - С) Чтобы обеспечить занятость сотрудников дополнительными обязанностями.
7. Что такое кросс-функциональная команда?
- А) Команда, состоящая из представителей разных подразделений и областей экспертизы.
  - В) Группа профессионалов узкой специализации.
  - С) Команда, работающая удалённо.
8. Каково основное преимущество хорошо организованного функционального взаимодействия в команде?
- А) Максимальная загруженность каждого сотрудника.
  - В) Повышенная скорость и качество выполнения задач.
  - С) Автоматизация всех производственных процессов.

## **Тема 7. Психологическое обеспечение работоспособности команды.**

### **Вопросы для устного опроса**

1. Как эффект сработываемости 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.

### **Тестовые задания.**

1. Что входит в понятие «психологического обеспечения работоспособности команды»?
  - А) Только поддержание позитивного настроения сотрудников.
  - В) Организация условий, поддерживающих физическое здоровье сотрудников.
  - С) Комплекс мероприятий, направленный на сохранение и повышение психологического благополучия и эффективности работы команды.
2. Какой фактор оказывает наибольшее негативное воздействие на работоспособность команды?
  - А) Недовольство заработной платой.
  - В) Переживания личного характера сотрудников.
  - С) Длительные стрессы и постоянное напряжение на рабочем месте.
3. Что включает в себя профилактика стрессовых состояний в команде?
  - А) Ограничение количества совещаний и встреч.
  - В) Создание благоприятных условий труда и обучение методикам снятия напряжения.
  - С) Наказание сотрудников за допущенные ошибки.
4. Зачем проводится диагностика психологического состояния членов команды?
  - А) Для выявления нарушений трудового распорядка.
  - В) Для своевременного обнаружения признаков переутомления и снижения работоспособности.
  - С) Для анализа персональных качеств сотрудников.
5. Какая стратегия помогает снизить негативные последствия конфликта в команде?
  - А) Игнорирование проблем и надежда на самостоятельное разрешение.
  - В) Применение конструктивного посредничества и открытого обсуждения.
  - С) Давление со стороны руководства для быстрого устранения конфликта.

6. Что относится к эффективным методам восстановления работоспособности после длительных нагрузок?
- A) Увеличение продолжительности рабочего дня.
  - B) Планомерный отдых и чередование видов деятельности.
  - C) Интенсивные физические нагрузки.
7. Что такое синдром эмоционального выгорания?
- A) Физическое заболевание, вызванное длительными нагрузками.
  - B) Последствия длительного пребывания в состоянии тревоги и стресса, проявляющиеся снижением мотивации и апатией.
  - C) Результат недостаточного питания и сна.
8. Каким способом можно повысить мотивацию и удовлетворение от работы в команде?
- A) Ежедневные поощрения денежными премиями.
  - B) Предоставление возможности роста и признания заслуг.
  - C) Ограничение свободы выбора способов выполнения задач.

## **Тема 8. Личностные особенности членов команды и ее эффективность.**

### **Вопросы для устного опроса**

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?

### **Тестовые задания.**

1. Как влияют личные черты характера членов команды на ее эффективность?
  - A) Никак не влияют.
  - B) Негативно сказываются на результатах работы.
  - C) Могут существенно влиять как положительно, так и отрицательно.
2. Какие личностные качества способствуют лучшей сработанности в команде?
  - A) Агрессивность и стремление к доминированию.
  - B) Эмпатия, толерантность и склонность к сотрудничеству.
  - C) Замкнутость и недоверчивость.
3. Что подразумевается под психологической совместимостью членов команды?
  - A) Совпадение взглядов и стилей работы всех членов команды.
  - B) Равномерное распределение ответственности между всеми участниками.
  - C) Гармоничное сочетание личностных качеств, позволяющее эффективно сотрудничать.
4. Какие факторы определяют личную привлекательность кандидата для включения в команду?
  - A) Внешний вид и манеры поведения.
  - B) Профессиональные навыки и опыт работы.
  - C) Умение устанавливать контакты и взаимодействовать с людьми.
5. Может ли личность лидера повлиять на эффективность команды?
  - A) Нет, лидером может стать любой сотрудник.
  - B) Да, сильный лидер способен значительно повысить эффективность команды.
  - C) Лидер никак не влияет на эффективность команды.

6. Что такое синдром самозванца и как он влияет на команду?
- А) Чувство неуверенности в собственной компетентности, которое снижает самооценку и может привести к снижению продуктивности.
- В) Незначительное состояние, практически не влияющее на работу команды.
- С) Положительная черта, способствующая саморазвитию и росту эффективности.
7. Какие качества повышают эффективность в условиях проектной работы?
- А) Консерватизм и осторожность.
- В) Гибкость мышления и быстрая адаптация к изменениям.
- С) Безразличие к результатам своего труда.
8. Как взаимосвязаны индивидуальность и общие ценности команды?
- А) Индивид полностью отказывается от своих уникальных качеств ради общего блага.
- В) Уникальность каждого члена дополняет общую картину и повышает потенциал команды.
- С) Общекомандные ценности подавляют индивидуальность.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек): приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,05	5
КТ – 2	100	0,15	15
КТ- 3	100	0,15	15
КТ – 4	100	0,15	15
КТ – 5	100	0,1	10
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

**КТ-1**

**Тема 1, 2, 3.**

*Устный опрос/тестирование*

**КТ-2**

**Тема 2.**

*Устный опрос/тестирование*

**КТ-3**

**Тема 3, 4.**

*Устный опрос/тестирование*

**КТ-4**

**Тема 5, 6.**

*Устный опрос/тестирование*

**КТ-5**

**Тема 7, 8.**

*Устный опрос/тестирование*

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

*1. Критерии оценивания тестирования:*

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>25</i>	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>50</i>	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	<i>75</i>	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	<i>100</i>	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

*2 Критерии оценивания опроса:*

Диапазон баллов	Описание критерия
<b>85-100</b>	<i>Обучающийся полно излагает материал (отвечает</i>

	<i>на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.</i>
65-84	<i>Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</i>
55-64	<i>Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно.</i>
0-54	<i>Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.</i>

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

### **6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.**

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

Обучающийся получает один теоретический вопрос. На подготовку ответа дается 20-30 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в устном виде.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

### **6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.**

### Вопросы для подготовки к зачету с оценкой.

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.

## Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ																								
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.                  2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.                  3. Выбрать один верный ответ.                  4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>Что означает термин «тимбилдинг» в контексте командообразования?                  А) Регулируемая процедура увольнения сотрудников из команды                  В) Мероприятие или мероприятие-серия, направленное                  С) Научный подход к определению квалификационных требований сотрудников                  D) Стандартизированный алгоритм оценки деловых качеств сотрудников</p> <p>Какие преимущества получает организация, выбрав командную форму работы?                  А) Улучшается координация и совместное принятие решений                  В) Усиливается зависимость сотрудников от руководства                  С) Увеличивается бюрократия и усложняется управление                  D) Повышается риск конфликтных ситуаций в коллективе</p>																								
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.                  2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.                  3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.                  4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>Установите соответствие между типом поведения в команде и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="874 1070 1533 1373"> <thead> <tr> <th>Тип поведения</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Авангардист</td> <td>1. Стремится уйти от ответственности, переложить задачи на других членов команды.</td> </tr> <tr> <td>В) Волонтер</td> <td>2. Любит бросать вызов, критиковать существующие порядки, предлагать нестандартные решения.</td> </tr> <tr> <td>С) Спасатель</td> <td>3. Готов добровольно взять на себя дополнительную работу, проявляет инициативу и берет ответственность.</td> </tr> <tr> <td>D) Таймер</td> <td>4. Заботится о соблюдении сроков выполнения задач, напоминает команде о дедлайнах.</td> </tr> <tr> <td>Е) Беглец</td> <td>5. Старается помочь другим, берёт на себя задачи, которые никто не хочет выполнять.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Установите соответствие между функциями командного взаимодействия и их описаниями:</p> <table border="1" data-bbox="874 1417 1533 1794"> <thead> <tr> <th>Функции командного взаимодействия</th> <th>Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Целеполагание</td> <td>1. Процесс выработки и принятия решений командой</td> </tr> <tr> <td>В) Планирование</td> <td>2. Распределение задач и ролей между членами команды</td> </tr> <tr> <td>С) Координация</td> <td>3. Постановка общих целей и задач, значимых для всей команды</td> </tr> <tr> <td>D) Принятие решений</td> <td>4. Согласование действий и усилий членов команды для достижения целей</td> </tr> <tr> <td>Е) Распределение ролей</td> <td>5. Детализирование шагов и действий для достижения поставленных целей</td> </tr> </tbody> </table>	Тип поведения	Характеристика	А) Авангардист	1. Стремится уйти от ответственности, переложить задачи на других членов команды.	В) Волонтер	2. Любит бросать вызов, критиковать существующие порядки, предлагать нестандартные решения.	С) Спасатель	3. Готов добровольно взять на себя дополнительную работу, проявляет инициативу и берет ответственность.	D) Таймер	4. Заботится о соблюдении сроков выполнения задач, напоминает команде о дедлайнах.	Е) Беглец	5. Старается помочь другим, берёт на себя задачи, которые никто не хочет выполнять.	Функции командного взаимодействия	Описание	А) Целеполагание	1. Процесс выработки и принятия решений командой	В) Планирование	2. Распределение задач и ролей между членами команды	С) Координация	3. Постановка общих целей и задач, значимых для всей команды	D) Принятие решений	4. Согласование действий и усилий членов команды для достижения целей	Е) Распределение ролей	5. Детализирование шагов и действий для достижения поставленных целей
Тип поведения	Характеристика																									
А) Авангардист	1. Стремится уйти от ответственности, переложить задачи на других членов команды.																									
В) Волонтер	2. Любит бросать вызов, критиковать существующие порядки, предлагать нестандартные решения.																									
С) Спасатель	3. Готов добровольно взять на себя дополнительную работу, проявляет инициативу и берет ответственность.																									
D) Таймер	4. Заботится о соблюдении сроков выполнения задач, напоминает команде о дедлайнах.																									
Е) Беглец	5. Старается помочь другим, берёт на себя задачи, которые никто не хочет выполнять.																									
Функции командного взаимодействия	Описание																									
А) Целеполагание	1. Процесс выработки и принятия решений командой																									
В) Планирование	2. Распределение задач и ролей между членами команды																									
С) Координация	3. Постановка общих целей и задач, значимых для всей команды																									
D) Принятие решений	4. Согласование действий и усилий членов команды для достижения целей																									
Е) Распределение ролей	5. Детализирование шагов и действий для достижения поставленных целей																									
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p>	<p>Какие из перечисленных факторов способствуют повышению эффективности командной работы?                  А) Четкое распределение ролей и обязанностей                  В) Отсутствие регулярного контроля со стороны руководства                  С) Регулярная обратная связь и конструктивная критика                  D) Завышенные и нереалистичные цели                  Е) Атмосфера взаимного доверия и поддержки</p>																								

предложенных	<p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>Какие личные качества членов команды мешают эффективному взаимодействию и достижению общих целей?</p> <p>А) Добродетельность и открытость          В) Авторитарность и стремление доминировать          С) Высокий уровень ответственности и исполнительности          D) Замкнутость и равнодушие к проблемам коллег          E) Стремление к избеганию конфликтов любой ценой</p>
Задание закрытого типа на установление последовательности	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Расположите стадии жизненного цикла команды в правильном порядке:</p> <p>1) Формирование          2) Шторминг          3) Нормирование          4) Исполнение          5) Завершение</p> <p>Расположите шаги эффективной коммуникации в команде в правильной последовательности:</p> <p>6) Проверка правильности понимания собеседником информации          7) Отправка сообщения          8) Получение подтверждения о получении информации          9) Кодирование информации отправителем          10) Декодирование полученной информации адресатом</p>
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Какой тип конфликта в команде способствует развитию и улучшению качества работы? Обоснуйте свой выбор</p> <p>1. Разрушительный конфликт          2. Неформальный конфликт          3. Продуктивный конфликт          4. Случайный конфликт</p> <p>Что из перечисленного не является признаком эффективного командного взаимодействия? Обоснуйте свой выбор</p> <p>1) Чёткое распределение ролей и обязанностей          2) Высокая мотивация и вовлечённость членов команды          3) Конструктивная критика и взаимная поддержка          4) Многочисленные конфликты и обвинения друг друга</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Какие существуют основные факторы, влияющие на групповое поведение в организации, и как именно они воздействуют на рабочие процессы?</p> <p>Какие преимущества получает компания, инвестирующая в командообразование и какую стратегию развития можно считать оптимальной для эффективного использования потенциала команд?</p>

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

*Критерии и балльная шкала определяются преподавателем*

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
---------------------	--------------------

<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

## **7. Методические материалы 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.

### **Методические указания по подготовке к опросу**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии

тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

#### **Методические рекомендации по прохождению теста:**

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), с использованием компьютера. Из базы тестов случайным образом выбирается 40, на которые студент должен дать ответ.

Время прохождения теста 45 минут. Количество правильных ответов подсчитывается системой автоматически. Тест считается пройденным, если доля правильных ответов обучающегося превышает 60%.

Успешное прохождение теста является допуском к зачету, полученные за тест баллы включаются в общую оценку студента за работу в семестре.

#### **Собеседование по терминам.**

Словарь терминов составляется в отдельной тетради. При подготовке словаря терминов студент использует литературу из списка основной и дополнительной литературы, а также материалы лекций. Проверка данного вида работы осуществляется дважды семинарском занятии путем собеседования по терминам: каждый студент должен без дополнительного времени на подготовку дать определение не менее чем 10 терминам (на выбор преподавателя) из списка терминов.

#### **Методические рекомендации по защите кейсов**

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов -научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Гулевич, О.А. Социальная психология: учебник и практикум для вузов.- 3-е изд., испр. и доп. /О. А. Гулевич, И. Р. Сариева.- Москва:Юрайт, 2022-424с. <https://urait.ru/book/socialnaya-psiholgiya-489130>
2. Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. /[А. А. Литвинюк, Л. С. Бабынина, П. В. Журавлев и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка.- Москва:Юрайт, 2022- 461с. <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-488852>

3. Голубкова, О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов.- 2-е изд., испр. и доп. /О. А. Голубкова, С. В. Сатикова.- Москва:Юрайт, 2022- 178с.  
<https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490229>

## 8.2. 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.
3. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителей. –М.: Астрель, 2008.-282с.
4. 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.
5. 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.
6. Карабанов Б. Формирование команды// Психология в бизнесе. №7, 2004
7. Карташева Л.В. Организационное поведение. М.:ИНФРА-М, 2006. – 156с.
8. Лукичева Л.И. Управление персоналом: курс лекций и практические задания: учеб. пособие. / Л.И. Лукичева, М.: Омега-Л, 2007.-264 с.
9. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. –304с.
10. Организационное поведение / Г. Р. Латфуллин [и др].- СПб.:Питер, 2015. –464 с.  
<http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659>
11. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2006.-179 с.
12. Паркер Г. Кропп Р. Смена руководителей и формирование команды. СПб.: Питер, 2003
13. 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.
14. Психология управления. Хрестоматия. Самара: Ихдательский дом «Бахрах-М», 2006. – 768с.
15. Райгородский Д.Я. Организационное поведение./ Д.Я. Райгородский Самара: БАХРАХ – М, 2005. – 751с.
16. Сартран Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. Новые технологии управления персоналом.СПб. Речь, 2003. 240с.
17. Томпсон Л.Создание команды. М.Вершина, 2009.-544с.
18. Уфимцев Ю.Н. Формирование команды. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
19. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник./ В.М. Цветаев, – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.- 160 с.
20. Шеметов П.В. Теория организации: курс лекций/ Шеметов П.В., Петухова С.В. – М.: Изд-во Омега-Л, 2006. – 282 с.
21. Шермерорн Дж., Организационное поведение./ Дж.Шермерорн, Дж.Хант, Р.Осборню,- Спб.: Питер, 2006. -637 с.

### 8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

### 8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziiu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

#### Русскоязычные ресурсы.

##### *Электронно-библиотечные системы (ЭБС):*

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

##### *Периодические издания:*

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

#### Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким

как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;

- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

### 8.5. Иные источники.

Не предусмотрено

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии <a href="https://lms.ranepa.ru/">https://lms.ranepa.ru/</a>