

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.05.2026 16:52:58
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07 «Основы формирования профессиональной команды»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.02 - Социальная работа
(код, наименование направления подготовки)

«Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности»
(наименование образовательной программы)

заочная
(форма обучения)

Год набора 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Коротенкова Румия Галимжановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Ветренко Инна Александровна, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий

Рабочая программа дисциплины Б1.О.07 «Основы формирования профессиональной команды» одобрена на заседании кафедры на заседании кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС.

протокол № 1 от «27» августа 2025 г.

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.О.07 «Основы формирования профессиональной команды» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

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	УК ОС-3.2. 3-1. Знает особенности командного и ролевого участия УК ОС-3.2. У-1. Умеет обоснованно распределять роли в команде

* 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 4 зачетных единицы 144 академических часа.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 12 ак. часа из них лекционных занятий 4 ак. часа, 8 ак. часов практических занятий, 2 ак. часа консультация;

На самостоятельную работу отведено 121 ак. час., 9 ак. часов контроль.

«Основы формирования профессиональной команды» в соответствии с учебным планом изучается на 2 курсе в третьем и четвертом семестрах.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен в 4 семестре.

Дисциплина может быть реализована 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.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины заочная форма обучения

№ п/п	Наименован ие 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					Кат тэк	К о н - л ь
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
3 семестр															
Тема 1	Групповое поведение в организации	11	1			-						10	УО		
Тема 2	Командообразов ание как парадигма управления современными организациями	13	1			2						10	УО		

Тема 3	Психологические основы и принципы создания профессиональной команды	12	-			2							10	УО, К
Всего в 3 семестре:		36	2			4							30	
4 семестр														
Тема 4	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов	20	1			1							18	УО
Тема 5	Психологические эффекты командного взаимодействия	19	-			1							18	УО
Тема 6	Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды	19	1			-							18	УО, К
Тема 7	Психологическое обеспечение работоспособности команды	19	-			1							18	ПТ
Тема 8	Личностные особенности членов команды и ее эффективность	20	-			1							19	УО, Т

Промежуточная аттестация	11							2	9				Экзамен
Всего в 4 семестре:	108	2			4			2	9			91	
Итого по дисциплине	144	4			8			2	9			121	Экзамен

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.

УО- устный опрос

Т- тестирование

К- контрольная

ПТ- письменный опрос по терминам

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 - 3.2

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 - 3.2

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 комформизма, 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 комформизма, 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 - 3.2

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. УК ОС - 3.2

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

1.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.07 «Основы формирования профессиональной команды» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) 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 предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	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"> 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). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<p>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты 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>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<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>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<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>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 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>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

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

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

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, ПТ – письменный опрос по терминам, Т – тестирование, К - контрольная по заданиям.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся:

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

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?

Тема 2. Командообразование как парадигма управления современными организациями. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Дайте определение понятию команда.
2. Выделите черты отличия и сходства команды и группы.
3. Определите условия формирования эффективной команды.
4. В чем актуальность принципов формирования и функционирования команды.
5. Сравните основные характеристики рабочей группы и команды.
6. Какова характеристика уровней командообразования.

Тема 3. Психологические основы и принципы создания профессиональной команды. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

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.

Контрольные задания по теме:

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. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

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. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Дайте характеристику психологической совместимости в группе.
2. Перечислите стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии.
3. Опишите три психологических эффекта командного взаимодействия и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
4. Как структура команды влияет на особенности взаимодействия ее членов?
5. Перечислите критерии эффективности деятельности команды.
6. Какие социально-психологические факторы мешают эффективной деятельности команды?

Тема 6. Функциональное и ролевое взаимодействие членов команды. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Чем отличаются управленческие команды от остальных видов команд?
2. Дайте характеристику психологической совместимости в группе.
3. Перечислите стереотипы представлений об эффективном командном взаимодействии.
4. Опишите три психологических эффекта командного взаимодействия и дайте характеристику их влияния на эффективность командной работы.
5. Как структура команды влияет на особенности взаимодействия ее членов?
6. Перечислите критерии эффективности деятельности команды.
7. Какие социально-психологические факторы мешают эффективной деятельности команды?
8. Чем отличаются управленческие команды от остальных видов команд?
9. Какие выделяют факторы, влияющие на формирование и эффективное использование человеческого капитала управленческой команды.

Контрольные задания по теме:

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. УК ОС - 3.2

Список терминов для письменного опроса

Адаптация организации

Автономия

Авторитарный руководитель

Агент по преобразованиям (агент изменений, перемен)

Большая группа.

Власть

Власть авторитета

Власть влияния

Власть должностного положения

Власть информации

Власть компетенции

Власть награждать

Власть принуждения

Влияние

Внутриролевой конфликт

Вознаграждение

Воспринимаемый контроль

Гибкий график работы

Гомогенность

Горизонтальный конфликт

Группа

Групповая динамика

Групповое мышление

Делегирование полномочий

Дефицит доверия

Директивное консультирование.

Дисциплинарные воздействия.

Дискриминация

Доминирующая коалиция

Единичная петля обучения

Жизненная позиция.

Закон индивидуальных особенностей (различий)

Избыток участия в управлении

Индивиды типа А

Индивиды типа В

Индиферент

Качество условий труда

Коллективизм

Команда Командная работа.

Командное строительство

Консенсус

Консультирование

Корректирующие дисциплинарные воздействия

Круговая обратная связь

Лидерство
Личность Макиавеллист Малая группа
Межгрупповой конфликт
Наказание
Намерение
Научение
Недирективное консультирование
Неформальные группы
Неформальные группы горизонтальные
Неформальные группы вертикальные.
Обогащение труда
Обучение
Ожидания.
Организационный конфликт
Отклик
Патернализм
Первичная группа.
Побуждения
Пограничные роли.
Подчинение.
Поиск компромисса
Поощрение (подкрепление)
Проекция
Процесс изменений
Рабочая команда
Разделение труда
Реактивность Роль
Ротация рабочих заданий.
Самоуправляемые команды
Самоэффективность
Санкции
Сопротивление изменениям
Соревнование
Сотрудничество
Социализация
Социальная ответственность.
Социальная поддержка
Социальное (косвенное) научение
Социальное содействие
Социальные группы
Сплоченность
Сплоченность группы
Статус
Степень открытости
Стиль лидерства.
Стиль руководства
Транскультурные работники
Трансформирующий лидер
Триада
Удовлетворение от труда
Уклонение.
Умение подчиняться

Усилители лидерства
Фоновые свойства группы
Формальная группа.
Функции психологического консультирования
Целевые группы
Ценности -
Чувствительность к справедливости
Чувство сопричастности деятельности организации
Чувствующий тип личности
Эго-состояние «взрослый»
Эго-состояние «ребенок»
Эго-состояние «родитель»
Экспрессивные стратегии
Эскалация участия
Этичное отношение
Этичное лидерство
Этноцентризм

Тема 8. Личностные особенности членов команды и ее эффективность. УК ОС - 3.2

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Опишите типологические профили и их использование при формировании команд.
2. Проведите сравнительный анализ моделей взаимодействия сотрудников в команде.
3. Сравните понятие управления, руководства и лидерства.
4. Дайте характеристику основным типологиям лидерства.
5. Дайте характеристику основным типологиям руководства.
6. Дайте характеристику основным ПВК руководителя команды.
7. Опишите, как драйверы членов команды могут влиять на ее эффективность.
8. Какие индивидуально-психологические особенности членов команды повышают ее эффективность?

Примеры заданий тестирования

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, общении, 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.

5.3. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТиповые оценочные материалы:

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся на заочной форму обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

5.4. Критерии оценивания результатов выполнения заданий

<i>Оценочные средства (формы текущего контроля)</i>	<i>Критерии оценивания</i>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> - содержание и формулировки ответов на вопросы; - обоснованность и аргументированность, корректность ответов; - полнота и адекватность ответов; - знание основной и дополнительной литературы; - использование практических примеров (при необходимости).
Контрольные задания	<ul style="list-style-type: none"> - глубина и полнота раскрытия темы; - адекватность передачи первоисточника; - логичность, связность; - доказательность; - структурная упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение); - оформление (наличие плана, списка литературы, культура цитирования, сноски и т. д.); - языковая правильность; - наличие выводов по результатам анализа; - выражение своего мнения по проблеме.
Письменный опрос по терминам	<ul style="list-style-type: none"> - точность определения; - полнота раскрытия смысла; - использовании специальной лексики; - отсутствии фактических ошибок
Тестирование	<p>Процент правильных ответов на вопросы теста</p> <ul style="list-style-type: none"> - более 70% правильных ответов – тест пройден, допуск к экзамену. - менее 70% правильных ответов - недостаточный уровень

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

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в устной форме собеседования и оценивается исходя из глубины и объема закрепления знаний учащимися. Структура экзаменационного задания: комплект билетов включает 20 билетов, в каждом билете по 2 вопроса

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

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
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	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).	1 Двое или более людей, которые общаются между собой и имеют способность влиять друг на друга - это: а) Группа б) Сообщество в) Организация г) Секта.
		2. Что не является условием существования группы внутри организации: а) Мотив к присоединению б) Участие в групповых процессах в) Участники группы должны находиться на одной ступени в «служебной лестнице» г) Достигаются соглашения и выявляются разногласия д) Группа воспринимается как единый союз взаимодействия
Задание закрытого типа на установление соответствия	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	1. Установите соответствие между понятиями и их определениями: Понятие А) активизация Б) интердикция В) дестабилизация Г) сообщение Определение

	<p>т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1) запрет нежелательных видов деятельности</p> <p>2) рассогласование, нарушение некоторых форм поведения, деятельности</p> <p>3) побуждение к действию в заданном направлении</p> <p>4) констатирующая информация</p> <p>5) приказ, совет, просьба</p> <p>6) общение представителей двух различных культур</p> <hr/> <p>2. Установите соответствие между компонентами структуры общения и их характеристиками:</p> <p>Компоненты структуры общения.</p> <p>1. Коммуникативная сторона</p> <p>2. Интерактивная сторона</p> <p>3. Перцептивная сторона</p> <p>Характеристика компонентов структуры общения.</p> <p>А) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению.</p> <p>Б) обмен информацией между общающимися индивидами</p> <p>В) обмен информацией, взаимодействие, отношение друг другу, взаимовлияние, сопереживание</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте 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>1. Что из перечисленного относится к основным элементам эффективной работы команды? (выберите все правильные ответы).</p> <p>а).удовлетворение потребностей индивидуального членства;</p> <p>б).успешное взаимодействие в команде;</p> <p>в).решение поставленной перед командой задачи;</p> <p>г).степень готовности членов к выполнению новых задач;</p> <p>б).члены группы испытывают состояние фрустрации</p> <hr/> <p>Какими путями может происходить командообразование ? (выберите все правильные ответы)</p> <p>а) естественным (стихийным);</p> <p>б) целенаправленным (управляемым);</p>

		<p>в) пространственного преобразования; г) социального преобразования; д) экономического механизма.</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте 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>1. Расставьте в правильном хронологическом порядке этапы развития группы:</p> <p>а) Действие - стадия наивысшей работоспособности и производительности б) Бурление - внутригрупповые конфликты в) Формирование г) Распад д) Становление норм.</p> <p>2. Расставьте в правильной последовательности стадии проведения командообразования в процессе организационного консультирования:</p> <p>а) выполнение плана действий (активный процесс); б) диагностика групповых проблем; в) вход в рабочую группу (сбор данных); г) извлечение решений и развитие плана действий (активное планирование); д) мониторинги оценивание результатов.</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте 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,</p>	<p>1. В результате чего команды становятся все более популярными? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>а) Усложнения принимаемых стратегических управленческих решений; б) Сложности достижения взаимопонимания; в) Усиления коммуникативных связей г) Углубления процессов глобализации д) Простоты достижения</p>

	обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	взаимопонимания 2. Почему возможности команд в деятельности больших организаций полностью не используются? Обоснуйте свой ответ, приведите пример. а) Недостаточно четко понимание руководителями организаций, что такое команда, как ее создавать и как использовать; б) Не придаётся значения роли человеческого фактора; в) Громоздкость организационных мероприятий по внедрению команд; г) Отсутствие опыта командной работы; д) Наличие негативного опыта командной работы.
Задание открытого типа с развернутым ответом	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	1. Назовите основные отличия профессиональной группы от непрофессиональной группы.
		2. Назовите какие нормы/правила придают власти в команде особый характер

6.3. Критерии и шкала оценивания.

При оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	Оценка промежуточной аттестации
<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>	5 (ОТЛИЧНО)
<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</i>	4 (ХОРОШО)

<i>курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	
<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. Допускается несколько ошибок в содержании ответа</i>	3 (УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО)
<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. Студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	2 (НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО)

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

Не используются.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

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, уметь 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.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Голубкова, О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова - 2-е изд., испр. и доп. - Москва:Юрайт, 2022- 178с Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490229>
2. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] /М.А. Коргова- 2-е изд., перераб. и доп - Москва:Юрайт, 2020-216с Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovyy-menedzhment-448299>
3. Надточий, Ю.Б. Командообразование: практикум: учебное пособие [Электронный ресурс] /Ю. Б. Надточий - Москва:Дашков и К, 2022- 108с режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=421524>

8.2. Дополнительная литература

1. Гринберг Дж, Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике/пер с англ.- М.:Врешина,2008. - 912с.
2. 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.
3. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителей. –М.: Астрель, 2008.-282с.
4. Карташева Л.В. Организационное поведение. М.:ИНФРА-М, 2006. – 156с.
5. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2006.-179 с.
6. Паркер Г. Кропп Р. Смена руководителей и формирование команды. СПб.: Питер, 2003
7. Психология управления. Хрестоматия. Самара: Ихдательский дом «Бахрах-М», 2006. –768с.
8. Сартран Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В Новые технологии управления персоналом.СПб. Речь, 2003. 240с.
9. Томпсон Л.Создание команды. М.Вершина, 2009.-544с.
10. Уфимцев Ю.Н. Формирование команды. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
11. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник./ В.М. Цветаев, – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.- 160 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://sziu-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.

9. 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.