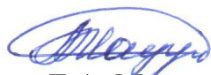


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП


Е.А. Мацуй

« 28 » августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента


Е.В. Крюкова

« 28 » августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Составитель

**Кочеткова Н.Н., доцент,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмент**

Направление подготовки

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль) ОПОП

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год приема

2021

Курс

2

Астрахань – 2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Командообразование» - сформировать представление о психологии личности, ее организаторском потенциале. Выработать навыки работы с работниками различных психологических типов и мерах воздействия на них. Приобрести умения организации команды и командной деятельности. Изучить природу лидерства и развить навыки лидера. Формирование социальных умений и навыков межличностного общения.

1.2. Задачи освоения дисциплины «Командообразование»:

- умение влиять на людей,
- умение слушать и понимать людей,
- общаться с целью координации интересов организации и работников,
- применять техники и процедуры делового общения с целью достижения целей организации,
- умение усиливать свои позиции в организации,
- принимать на себя ответственность за других людей и руководить ими,
- проявлять выдержку и стрессоустойчивость.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Командообразование» относится к дисциплинам и курсам по выбору. Шифр дисциплины – Б1.В.Д.11.02. Изучение дисциплины осуществляется во 3 семестре, предусматривает дифференцированный зачет.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Психология» (1,2 сем.);

Знания: иметь представление о психологии личности;

Умения: различать психологические типы;

Навыки: межличностного общения.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Управление человеческими ресурсами (8 сем.)

Знания: инструменты исследования командообразования;

Умения: осуществлять оценку лидерского потенциала;

Навыки: исследования процессов в области HR

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальных (ОК):

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и

б) профессиональных (ПК):

Таблица 1.

Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и	- основы командообразования и решение конфликтных	- проектировать межличностные, групповые и	- владеть навыками избегания

реализовывать свою роль в команде	ситуаций	организационные коммуникации	конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
-----------------------------------	----------	------------------------------	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины в зачетных единицах **2 ЗЕ** (3 сем., дифф.зачет) с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся составляет: 54

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование радела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема1. Теория командного менеджмента	3		5			25	1. Подготовить эссе. 2. Учебное видео
2	Тема2. Инструменты исследования командообразования	3		6			25	1. Пройдите тест.
3	Тема3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками	3		6			15	1. Ответьте на вопросы 2. Диагностика лидерских способностей 3. Провести исследование
ИТОГО		7 2		17			55	ДИФФ.ЗАЧЕТ

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам

Таблица 3.
Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции			
		УК-3			общее кол-во компетенций
Тема1. Теория командного менеджмента	30	+			1
Тема2. Инструменты исследования командообразования	31	+			1
Тема3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками	21	+			1

Итого	72				
--------------	-----------	--	--	--	--

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Теория командного менеджмента

Командообразование: задачи, необходимые условия. Командообразование как способ деонфликтизации в трудовом коллективе. Конфликты в организации.

Тема 2. Инструменты исследования командообразования

Представлены инструменты диагностики команды. Упражнения для принятия командного решения.

Тема 3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками

Представлены различные качества лидера, рассматриваются мнения экспертов. Список необходимых умений и навыков креативного лидера. Структура эмоционального интеллекта.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Освоение дисциплины обучающимися предполагает посещение, прослушивание и конспектирование лекций, работу на практических занятиях в виде выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

К занятиям необходимо готовить доклад с презентацией. Для подготовки используйте материал лекций, учебников и учебных пособий из раздела 8. *Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины*).

Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо публично защитить с использованием презентации на следующем занятии для проверки.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	Тема1. Теория командного менеджмента	25	3. Подготовить эссе. 4. Учебное видео
2	Тема2. Инструменты исследования командообразования	25	1. Пройдите тест.
3	Тема3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками	15	1. Ответьте на вопросы 2. Диагностика лидерских способностей 3. Провести исследование

Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2.

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line (on-line) в формах: видеолекций, лекций-презентаций, собеседования в режиме форума, выполнения виртуальных практических работ.

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Дискуссия	используется на всех занятиях	Обсуждение с обучающимися спорных вопросов, учебного материала, проблем с целью выяснения и сопоставления различных точек зрения, нахождения правильного решения спорного вопроса
Проведение эвристической беседы	используется на всех занятиях	Побуждение к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов
Проведение самообследования с последующим анализом результатов,	используется на занятиях по темам: 2,3	Исследование и анализ командообразования

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная

	база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5.
Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (й)	Наименование оценочного средства
1	Тема1. Теория командного менеджмента	УК-3	5. Подготовить эссе. 6. Учебное видео
2	Тема2. Инструменты исследования командообразования	УК-3	1. Пройдите тест.
3	Тема3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками	УК-3	4. Ответьте на вопросы 5. Диагностика лидерских способностей 6. Провести исследование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность правильно отвечать на дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» - если студент демонстрирует глубокие знания теоретического материала, последовательное изложение, допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» - при наличии существенных ошибок в изложении теоретического материала, неполное изложение теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» - при отсутствии целостного ответа по вопросу, существенных пробелах в знаниях.

Критерии оценки результатов выполнения практических заданий:

- оценка «5» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «4» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «3» выставляется студенту, если он испытывает затруднения при выполнении задания; дает неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; выполняет задание при подсказке преподавателя; затрудняется в формулировке выводов;
- оценка «2» выставляется студенту, если он не способен правильно выполнить задание или не выполнил вовсе.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема 1. Теория командного менеджмента

1. Подготовить эссе по представленным темам в виде презентации:

Тематика эссе

1. Командный менеджмент: командообразование.
 2. Команда, ее миссия и командные отношения.
 3. Факторы влияющие на образование команды.
 4. Формы субкультуры управленческих групп.
 5. Управленческие команды лидеров.
 6. Методы и этапы формирования команд.
 7. Организация командной работы над проектом.
 8. Основные модели управления командой проекта.
 9. Лидерство в малых группах.
 10. Технология создания команды.
 11. Структура команды.
 12. Особенности командообразования.
 13. Команда как вид малой группы.
 14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
 15. Профессиональный отбор и командообразование.
2. Видео «Правильное поведение в конфликтной ситуации».

Описание

Конфликт с коллегами – что может быть хуже! Однако это неотъемлемая часть наших рабочих будней. Зачастую мы не задумываемся о том, как вести себя в конфликтной ситуации, чтобы это было правильно. Учебный видеокейс «Правильное поведение в конфликтных ситуациях» демонстрирует четыре типа

конфликтных ситуаций и четыре наиболее распространённых варианта поведения в конфликте. Участникам занятия будет удобно анализировать не отвлечённые примеры, а то, что происходит на экране, на их глазах.

Учебные задачи

- Выявить четыре типа конфликтных ситуаций. Установить четыре наиболее распространённых варианта поведения в конфликтных ситуациях в зависимости от значимости проблемы и отношений с другим участником конфликта.
- Выявить наиболее эффективные типы поведения для разрешения конфликта.

3. Видео «Принцип Айкидо в разрешении конфликта».

Описание

При возникновении конфликта попробуйте приблизиться к противнику. Это дает ему понять, что вы готовы к сотрудничеству. Объясните участникам дискуссии, что умение слушать – один из способов приблизиться к противоположной стороне в конфликте. Айкидо – это боевое искусство, направленное на самозащиту. Его принцип можно с успехом использовать во время конфликта. Согласно учению Айкидо, конфликт не является соревнованием, в нём нет победителей и побеждённых. Вместо того чтобы состязаться и направлять друг на друга агрессивную энергию, участники спора направляют свою энергию на решение проблем, приведших к конфликту.

Учебные задачи

- Пронаблюдать за реакцией участников конфликта в предложенных ситуациях, вспомнить примеры подобных ситуаций из собственной жизни.
- Выявить четыре приёма Айкидо в разрешении конфликтов и объяснить смысл каждого из них.

4. Видео «Разрешение скрытого конфликта».

Описание

Вам кажется, что на вас сердятся. Вы спрашиваете, в чём дело, а вам отвечают, что всё нормально. Скрытый конфликт поначалу незаметен, но именно поэтому его бывает сложно разрешить. Такой конфликт держит вас в напряжении и не позволяет сконцентрироваться на рабочих делах. Учебный видеокейс «Разрешение скрытого конфликта» иллюстрирует типичный скрытый конфликт на работе. Он поможет преподавателям и бизнес-тренерам провести занятие по теме «Конфликты» еще увлекательнее. На занятии по данной теме ведущий часто говорит: «Представьте себе следующую ситуацию...». Зачем что-то представлять, если можно увидеть это на экране?!

Учебные задачи

- Установить соотношение слушания и убеждения в скрытом конфликте и объяснить его.
- Объяснить роль вовлечения оппонента в обсуждение проблемы в разрешении скрытого конфликта.
- Описать каждое из четырёх правил разрешения скрытого конфликта и привести примеры.

5. Видео «Разрешение открытого конфликта».

Описание

Иметь дело со вспыльчивым человеком – проверка даже для самого закалённого характера! Однако простота разрешения такого конфликта заключается в том, что он лежит на поверхности. Разрешение открытого конфликта позволяет разобраться с проблемами и повысить уровень доверия в коллективе. Учебный видеокейс «Разрешение открытого конфликта» поможет участникам занятия увидеть в красках, каким образом

иногда развиваются отношения между коллегами, особенно в том случае, если они не владеют искусством разрешения открытых конфликтов.

Учебные задачи

- Охарактеризовать эмоциональное состояние участников конфликта.
- Пронаблюдать, как героине сюжета удалось успокоить оппонента и создать условия для конструктивного диалога.
- Выявить четыре правила разрешения открытого конфликта и объяснить смысл каждого из них.

Тема2. Инструменты исследования командообразования

1. Основываясь на членстве в рабочей группе требуется пройти тест Белбина, тест «Способность к командной работе», тест «Уровень конфликтности индивида», тип поведения по системе DISC, тест «Я и Группа».

Тема3. Лидерство: отношение к задачам и взаимоотношения с сотрудниками

1. Выберите подходящие, по Вашему мнению, варианты:

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как:

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

2. Какое утверждение правомерно для лидера?

1. он организует работу;
2. он просто существует;
3. он ведет за собой;
4. он управляет

- 3 Выберите неверное утверждение:

- а) Существует такая концепция лидерства, которая целостно и абсолютно достоверно объясняет суть лидерства.
- б) Стиль лидерства руководителя связан с рядом субъективных и объективных факторов.
- в) Лидер должен уделять внимание таким вопросам, как адекватное распределение ролей в группе и взаимодействие с неформальным лидером.

- 4 Организационное лидерство – это:

- а) активная жизненная позиция лидера, его ощущение личной ответственности за происходящее с ним и вокруг него.
- б) типичная для лидера система приемов воздействия на последователей.
- в) управленческое взаимодействие между лидером (руководителем) и последователями (подчиненными, сотрудниками), осуществляемого им на основе эффективного сочетания различных источников власти

- 5 Креативное лидерство предполагает:

1. наличие харизмы
2. умение побеждать в спорах
3. обладание властью
4. восприимчивость к инициативе других

6 Какие из перечисленных качеств сотрудников интересуют креативного лидера?

1. квалификация и целевые установки;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам карьерного роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные

2. *Пройдите тест на диагностику лидерских способностей*

(Е.Жариков, Е.Крушельницкий - представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером)

Инструкция к тесту

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет».

Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 1. да;
 2. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 1. да;
 2. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 1. да;
 2. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 1. да;
 2. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 1. да;
 2. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 1. да;
 2. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 1. да;
 2. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 1. да;
 2. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 1. да;
 2. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 1. да;
 2. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое

- место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
1. да;
 2. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
1. да;
 2. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
1. да;
 2. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
1. да;
 2. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
1. да;
 2. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
1. с покорными людьми;
 2. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
1. да;
 2. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?
1. да;
 2. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
1. да;
 2. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
1. да;
 2. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
1. да;
 2. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
1. да;
 2. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
1. самый компетентный человек;
 2. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
1. да;
 2. нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
1. да;
 2. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
1. тот, который все решает сам;
 2. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
1. коллегиальный;
 2. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
1. да;
 2. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 2. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
1. промолчите;
 2. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
1. да;
 2. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
1. да;
 2. нет.
36. Что бы вы предпочли?
1. работать под руководством хорошего человека;
 2. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
1. согласен;
 2. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
1. да;
 2. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
1. да;
 2. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
1. опускаете руки;
 2. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
1. да;
 2. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
1. да;
 2. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
1. введу нужные изменения немедленно;
 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
1. да;
 2. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
1. да;
 2. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
1. да;
 2. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
1. художником, поэтом, композитором, ученым;
 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?

1. могучую и торжественную;
2. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
 1. да;
 2. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
 1. да;
 2. нет.
3. Проведите исследование среди коллег/друзей на предмет качественных характеристик лидера. Предложите список.

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Формальное и неформальное лидерство в команде.
2. Команда как единица управления.
3. Повышение эффективности работы команды.
4. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Оценка их эффективности.
5. Принятие ответственности за результат команды.
6. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
7. Принятие единого командного решения
8. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет.
9. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
10. Функционально-ролевое распределение в команде.
11. Командная игра как способ активизации трудового поведения.
12. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
13. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
14. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
15. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
16. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
17. Тимбилдинг: корпоративные программы, понятие верёвочного курса.
18. Конфликты и стрессы в команде.
19. Рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Устные ответы по вопросам и выполнение практических заданий оцениваются по 4-хбальной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- оценка «отлично» («5») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность правильно отвечать на дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» («4») - если студент демонстрирует глубокие знания теоретического материала, последовательное изложение, допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;
- оценка «удовлетворительно» («3») - при наличии существенных ошибок в изложении теоретического материала, неполное изложение теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» («2») - при отсутствии целостного ответа по вопросу, существенных пробелах в знаниях.

Критерии оценки результатов выполнения практических заданий:

- оценка «отлично» («5») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «хорошо» («4») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «удовлетворительно» («3») выставляется студенту, если он испытывает затруднения при выполнении задания; дает неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; выполняет задание при подсказке преподавателя; затрудняется в формулировке выводов;
- оценка «неудовлетворительно» («2») выставляется студенту, если он не способен правильно выполнить задание.

Преподаватель, реализующий дисциплину, в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

а) Основная литература:

1. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд – М.: Речь, 2011
2. Шевелев, В.Н. Социология управления : учебное пособие для высшей школы. - Ростов н/Д : Феникс, 2004. - 352 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-222-04974-4.
3. Жуков Ю.М., Технологии командообразования [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М. : Аспект Пресс, 2008. - 320 с. - ISBN 978-5-7567-0510-2 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>
4. Психология делового общения [Электронный ресурс] / Прохорова И.Ф. - Архангельск : ИД САФУ, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785261008330.html>
5. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778220737.html>

б) Дополнительная литература:

1. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / пер. с англ. П. Самсонова; Ред. Р. Пискотина; Науч. рук. проекта М.О. Ильин. - 6-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 302, [10] с. - ISBN 978-5-9614-4478-0
2. Мачиариелло, Дж. Год с Питером Друкером. 52 недели тренировки эффективного лидера : [справ. изд.]. - М. : Эксмо, 2016. - 252, [4] с. - ISBN 978-5-699-79328-0:
3. Минева О.К. Мотивация трудовой деятельности / [Минева О.К.](#), [Горелова О.И.](#), [Кочеткова Н.Н.](#), [Мордасова Т.А.](#), [Мионов С.К.](#) Издательство: Издательский дом «Астраханский университет», 2013. – 160 с.

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»: www.studentlibrary.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий по дисциплине имеются лекционные аудитории, оборудованные мультимедийной техникой с возможностью презентации обучающих материалов, фрагментов фильмов; аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью и средствами наглядного представления учебных материалов; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).