

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические технологии формирования команд в организации

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 Психология

Профиль подготовки
Организационная психология

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: **вариативная по выбору**

Махачкала 2019

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии формирования команд в организации» управления конфликтами в организации» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

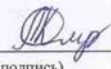
от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Казиева Н.Н. 
к.пс.н., доцент, Муталимова А.М., к.пс.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель  Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим

управлением « 28 » 06 2019г. 
(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии формирования команд в организации» управления конфликтами в организации» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Казиева Н.Н., к.п.н., доцент, Муталимова А.М., к.п.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 06.2019 г., протокол № 10

Председатель _____ Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим

управлением « ____ » _____ 20 ____ г. _____
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии формирования команд в организации» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 37.04.01 Психология магистратура.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием психологических особенностей формирования эффективной команды для обеспечения успешной деятельности организации. Основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:– ОПК – 1, ОПК - 2, профессиональных –ПК – 6, ПК- 12.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий.

Семес тр	Учебные занятия				Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе				
	Контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС, в том числе экза мен	
	Все го	из них			
		Лекции	Практические занятия		
В	72	6	12	54	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психологические технологии формирования команд в организации» являются:

- приобретение студентами знаний о формировании эффективной команды для обеспечения успешной деятельности организации;
- формирование навыков работы в команде как одной из ключевых задач управления в высокоэффективных организациях;
- освоение приемов и техник психологического влияния и эффективного взаимодействия в коллективе;
- повышение коммуникативной компетентности при управлении работой команды.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии формирования команд в организации» является дисциплиной по выбору вариативной части образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Современные проблемы организационной психологии;
- Психология массовых коммуникаций.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Организационное консультирование;
- Психологические технологии управления карьерой в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Знает: основы коммуникации в устной и письменной формах. Умеет: излагать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности Владет: навыками коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности
ОПК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает: теоретические основы проблемы организации командной работы в коллективе Умеет: выбирать адекватные задаче способы решения проблемы с учетом этической составляющей Владет: навыками быстрого реагирования в нестандартной ситуации
ПК-6	способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков	Знает: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и

	в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	личностном статусе и развитии человека Умеет: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Владеет: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.
ПК-12	способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	Знает: теоретические основы проблемы организации командной работы в рабочей группе Умеет: отбирать качественный материал для создания и совершенствования учебных программ по психологическим дисциплинам Владеет: навыками организации командной работы в разработке учебных программ по психологическим дисциплинам

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия		
	Модуль 1. Групповое поведение в организации.						
1	Командообразование как парадигма управления современными организациями	В	1	2		8	работа с лит.
2	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов	В	1		2	10	работа с лит.
3	Развитие командного потенциала.	В	2	2	2	10	групповое задание
	Итого по 1 модулю			4	4	28	
	Модуль 2. Психология управление командой в организации						
4	Коммуникации в команде: процедуры, техники группового	В	2		2	8	доклад

	анализа проблем и принятие решений.						
5	Методы управления командой.	В	3	2	2	8	реферат
6	Мониторинг эффективности команды.	В	3		4	10	групповая работа
	Итого по 2 модулю			2	8	26	
	ИТОГО:72			6	12	54	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Семестр В.

Модуль 1. Групповое поведение в организации

Тема 1. Командообразование как парадигма управления современными организациями

Понятийный аппарат командообразования. Современные понятия команд. 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.

Тема 2. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов

Основы командообразования. Технология создания команды. Принципы работы команды. Требования к членам интеллектуальной команды. Методы отбора сотрудников в команду. «Противопоказания» работы в команде.

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.

Тема 3. Развитие командного потенциала

Соотношение индивидуальной и групповой мотивации в команде.

Материальное и нематериальное вознаграждение – стимулы результативности.

Технология создания команды. Определение осознанных и неосознанных целей

членов команды. Подбор кандидатов в команду. Работа членов команды над целями. Социометрия. Формирование доверия в группе и единства в команде. Формирование ценностей в команде. Обучение команды технологиям работы.

Методы достижения единого понимания и разделения командных целей и ценностей.

Модуль 2. Психология управление командой в организации

Тема 4. Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений

Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации.

Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам взаимодействия.

Технология управления конфликтами. Внутригрупповые конфликты в организации. Методы сдерживания, ослабления и предотвращения конфликтов в команде.

Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

Тема 5. Методы управления командой

Основные понятия и принципы модерации. Процесс модерации. Подготовка модерации. Планирование модерации. Организация модерации. Персональная подготовка ведущего. Характеристики эффективного модератора. Функции модератора.

Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Типы и цели совещаний. Планирование размещения/рассадки участников. Использование различных средств и форм визуализации информации. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация как эффективная форма проведения совещаний.

Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи.

Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.

Тема 6. Мониторинг эффективности команды

Диагностика на изучение лидерских качеств, оценки лидера в команде.

Личная эффективность. Социально-психологическое изучение коммуникативной компетентности, профессионализма, ответственности, креативности, конфликтности.

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

Темы практических занятий

Модуль 1. Групповое поведение в организации.

Тема. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.

Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:

1. Ролевая структура команды.
2. Групповая динамика.

3. Этап становления команды.
4. Этап успешного развития.
5. Поисковый период.
6. Распад (альтернатива).
7. Рост (альтернатива).

Практические работы по теме:

Задание 1. Динамика внутрикомандных процессов.

Сделать социально-психологический анализ команды (учебная группа, производственный коллектив):

- Изучить уровень адаптации и мотивационные потребности членов команды к условиям работы в организации.
- Провести методику «Оценка стиля лидерства и лидерского потенциала» И. Г. Лениевская.

Задание 2. Пройдите тест Р. Белбина «Групповые роли», определите свою роль в процессе групповой деятельности. Проведите исследование в вашей студенческой группе или рабочем коллективе. Определите, кто составляет управленческую команду в вашей группе, и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии.

Тема. Развитие командного потенциала.

Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:

1. Технология создания команды.
2. Подбор кандидатов в команду.
3. Формирование ценностей в команде.
4. Формирование доверия в группе и единства в команде.
5. Принципы создания команд.

Практические работы по теме:

Задание 1. Определить мотивационные факторы профессиональной деятельности в трудовом коллективе. Выявить мотивационную структуру потребностей членов коллектива.

Диагностика. Анализ результатов.

Задание 2. Подбор и обзор кандидатов.

Провести наблюдение за группой (профессиональной, студенческой) и выявить ряд кандидатов для участия в группе.

Схема наблюдения:

Время. Предстоит определить срок в течении месяца.

Наблюдение. В течение данного срока следует наблюдать за кандидатами в различных ситуациях: в групповых обсуждениях, во взаимодействии с другими, прислушиваться к собственным ощущениям. Для этого необходимо выделить на анализ наблюдений определенную часть времени.

Понимание основных критериев отбора. Систематизировать и анализировать собственные наблюдения и ощущения можно по трем критериям: ваша личная симпатия к человеку, коммуникативная культура кандидата, достаточный уровень профессионализма в сфере решаемых задач.

Практические работы по темам:

«Классификации психологических типов личности и их роль в процессе коллективного труда», «Социометрия», «Мотивация и организационный климат».

Модуль 2. Психология управление командой в организации

Тема. Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений

Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:

1. Коммуникативная компетентность.
2. Коммуникативный процесс.
3. Коммуникативные барьеры.
4. Способы управления конфликтами.
5. Конфликтность в межличностном взаимодействии.
6. Техника обратной связи.

Задание 1. Оценка действующих коммуникаций. Как член организации каждый из вас участвует в процессах коммуникации. Приведите 2-3 примера из своей практики, когда:

- Коммуникация стабильно проходит успешно;
- Вы столкнулись с проблемой в процессе коммуникации. В чем была причина?

Задание 2. Психогеография переговоров. Готовясь к очередному общению, нарисуйте схему взаимного расположения участников, с учетом цели переговоров, проверьте ее на опыте.

Практические работы по теме:

«Психология манипулирования», «Корпоративная культура», «Метод убеждения», «Тактика аргументации», «Двенадцать риторических методов Предрага Мицича».

Тема 5. Методы управления командой

Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:

1. Принципы модерации. Функции модератора
2. Совещание как метод управления группой.
3. Переговоры. Команда на переговорах.
4. Мозговой штурм как метод работы с командой.
5. Лидерство и команда.

Задание 1. Команда на переговорах. Метод «Минимум-максимум»

Ролевая игра. Создается команда для переговоров. Выбирается лидер. Работа в команде строится пошагово.

1 шаг – определение собственных интересов в переговорах. Лидер задает команде вопросы: что мы хотим в итог получить? Почему нам это важно? Что нам это даст?

2 шаг – определение вопросов для обсуждения. Лидер задает команде вопросы: какие вопросы нам необходимо обсудить с партнером? Все варианты записываются. В конце лидер подводит итог по вопросам.

3 шаг – определение последствий неуспешных или сорванных выборов. Лидер задает вопрос команде: Если мы «провалим» эти переговоры, чем нам это грозит? Все варианты записываются. К концу лидер резюмирует: «Если мы потерпим поражение в переговорах, е договоримся с этим партнером, у нас будет (читает варианты)»

4 шаг – определение финального предложения. Лидер задает команде вопрос: «Что является самым значимым из того, чем мы готовы пожертвовать, чтобы договориться с этим партнером?». Варианты записываются. Затем команда выбирает наиболее точный вариант, а лидер его озвучивает.

5 шаг – определение предложения отступления. Лидер обращается к команде: «Мы определили нижнюю границу уступок, свою программу-минимум в переговорах. Если партнер нас загонит в угол, какое предложение отступления мы сможем ему сформулировать?». Важно помнить, что выдвижение предложения отступления является сигналом к отсрочке переговоров. На этом этапе команда обсуждает варианты и приемы выхода из переговоров, их отсрочки или переноса. Все приемы записываются. Подводится итог.

6 шаг – подведение начального предложения. Лидер задает вопросы: что конкретно мы можем предложить партнеру? В чем состоит привлекательность наших предложений для партнера? Какие аргументы мы можем выдвинуть для того, чтобы придать вес нашим

предложениям? На этом этапе команда должна четко сформировать собственные предложения и аргументы в поддержку собственной позиции.

7 шаг – определение альтернативных предложений. Лидер задает вопрос: если наше начальное предложение «не пройдет», на какие уступки мы можем пойти? Какие дополнительные предложения сделать? В конце уточняются формулировки альтернативных предложений.

8 шаг – формулировка генеральной линии и стратегии переговоров. Команда к этому этапу будет готова сформулировать «генеральную линию» переговоров, начальное, последующее и финальное предложение. Лидер четко проговаривает основные вопросы переговоров, начальные и финальные предложения, приемы выхода из переговоров. Далее команда выдвигает тех, кто будет вести переговоры (2-3 чел), обсуждает вопрос ролевого распределения.

Практические работы по теме:

«Признаки эффективной команды», «Аспекты достижения командного успеха», «Рабочая группа и команда: различия», «Команда и социально-психологический климат в команде», «Методы формирования команды».

Тема. Мониторинг эффективности команды.

Занятие проводится в интерактивной форме.

Интерактивный метод: групповая дискуссия.

Для группового обсуждения по вопросу личной эффективности в командной работе студенты получают блок самостоятельных заданий в форме тестов для домашнего выполнения.

Предлагаются методики: «Определение уровня мотивации достижения успеха», «Толерантность в межличностных отношениях», «Изучение аффилиации», «Оценка параметров эмоционального интеллекта», «Коммуникативный стиль сотрудников организации» Дж. Меннинг, Б.Рис.

Методика «Коммуникативный стиль сотрудников организации» Дж. Меннинг, Б.Рис.

Коммуникативный стиль – это способ, с помощью которого индивид предпочитает строить коммуникационное взаимодействие с другими.

Модель коммуникативных стилей Дж.Меннинга, Б.Риса основывается на двух важных показателях поведения:

- 1. Доминирование – тенденция к контролю одного человека над другим. Выскodomинантный тип – человек берет на себя ответственность, чья позиция ясна всем, требователен к другим. Низкодоминантный тип – замкнут, склонен помогать другим, неуверен при взаимодействии, ожидает поддержки со стороны других.*
- 2. Социальность – степень контроля над своими эмоциями в ходе взаимодействия. Высокосоциальный тип – выражает свои чувства свободно. Низкосоциальный тип- контролирует свои чувства, предпочитает держать «все в себе».*

Инструкция: оценить себя по каждой шкале, поставив тот балл, который показывает как вы себя воспринимаете по каждой шкале.

Показатель доминантности

Я воспринимаю себя в некоторой степени:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
Кооперативный								Конкурентноспособный
Послушный								Авторитарный
Приспосабливающий								Доминирующий
Нерешительный								Способный к принятию решения

Замкнутый								Общительный
Способны к компромиссам								Настойчивый
Предусмотрительный								Способный пойти на риск
Терпеливый								Нетерпеливый
Обходительный								Независимый
Молчаливый								Разговорчивый
Скромный								Смелый
Способный оказать поддержку								Требовательный
Умеющий расслабляться								Напряженный
сдержанный								Напористый

Показатель социабельности

Я воспринимаю себя до некоторой степени:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
Дисциплинированный								Беспечный
Контролирующий себя								Экспрессивный
Серьезный								Легкомысленный
Методичный								Несобранный
Расчетливый								Спонтанный
Закрытый								Открытый
Не обладающий чувством юмора								С чувством юмора
Отчужденный								Дружелюбный
Скрытый								Ищущий внимания
Предусмотрительный								Беспечный
Конформист								Чуждый условностям
Сдержанный								Мелодраматичный
Ненапряженный								Импульсивный

В зависимости от степени выраженности показателей можно определить коммуникативный стиль:

1. Эмоциоанльный стиль – высока степень доминирования и высокая степень социабельности
2. Руководящий стиль – высокая степень доминирования и низкая степень социабельности
3. Рефлексивный стиль – низкая степень доминирования и низкая степень социабельности
4. Поддерживающий стиль – низкая степень доминирования и высокая степень социабельности

Остальные методики являются дополняющими результаты по выраженному коммуникативному стилю.

Групповое обсуждение результатов методик выстраивается с учетом личного результата по данным методиками, и обсуждение влияние выраженных личных коммуникативных качеств на взаимодействие в команде.

Для группового обсуждения по вопросу эффективности команды студентам на первом этапе предлагается проведение ситуационного анализа с помощью метода «Шесть Шляп».

Метод позволяет последовательно рассмотреть отдельно каждый из шести аспектов любой сложной проблемы в работе в команде с последующим обобщением результатов по каждому направлению.

Задается тема для обсуждения (профессиональная тематика). Выдается материал: картинки с изображением шляп белого, черного, желтого, красного, зеленого, синего цвета. Группа делится по 6 человек.

Игра может проводиться с разными вариантами:

Вариант 1. Каждый участник получает картинку с изображением шляпы

определенного цвета, и далее начинает взаимодействовать с учетом заданной позиции «этой шляпы».

Вариант 2. Группа 8-10 человек. У каждого своя картинка с изображением шляпы. Участники взаимодействуют друг с другом согласно заданной позиции «шляпы».

На втором этапе – групповая диагностика работы команды.

"Вопросник для групповой диагностики ролевых предпочтений"

Прочтите пояснения по отдельным ролям в команде и определите, кому из участников вашей команды, на Ваш взгляд, свойственна такая роль. Внесите имена в соответствующие поля, включая самооценку.

1. Председатель / Координатор

Руководит и структурирует. Держит большинство рабочих вопросов в поле своего зрения. Дает импульс к работе, поддерживает других. Следит за соблюдением соглашений.

Мыслит дальновидно и концептуально.

Спокойный, уверенный в себе, контролирующий свои чувства, способен понять и использовать любые здравые предложения без предубеждений, целеустремлен, следит за наилучшим использованием ресурсов, доступных группе, хорошо понимает сильные и слабые стороны членов группы.

Типичные фразы:

- Мы собрались для того, чтобы...
- Давайте сначала сделаем это..., а потом перейдем к тому-то...
- Итак, основные моменты, наверное, следующие...
- Давайте вернемся к основному вопросу...

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

2. Шейпер / Навигатор / Мотиватор

Нарушает покой и подталкивает к действиям; Бросает вызов команде, спорит, не соглашается; Нетерпелив, бывает обидчив и агрессивен; Обычно работает с воодушевлением и юмором, поскольку обожает всевозможные баталии; Динамичен, активен и ориентирован на победу любой ценой. Высокая самооценка, общительность, иногда подозрительность. Ориентирован на действия. Эмоционален, непокладист, избегает застоя, бесстрашен, непреклонен, настойчив, напорист, вынослив. Разрабатывает планы действий и дает трудовые задания. Подгоняет и мотивирует на «стадиях упадка».

Типичные фразы:

- Давайте-давайте! Быстрее начинаем!
- Быстрее, а то нас обгонят!
- Нельзя расслабляться! Решим кто и что делает!
- Если немедленно не сделать этого...
- Главное – результат, остальное неважно
- Мы теряем время, если станем...
- Давайте будем не лить воду, а говорить по сути...

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

3. Генератор идей / Новатор

Мыслит оригинально, нетрадиционно. Любит экспериментировать. Спонтанный и богат идеями. Открыт всему новому. Доверчив.

Может быть слишком захвачен идеями, которые приходят ему в голову, и поэтому плохо следит за тем, что происходит вокруг. Стремится избегать очевидных решений. Любит находить и решать задачи, требующие фантазии. Предпочитает в одиночестве продумывать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать. Бывает нетерпим, порой бестактен, плохо держит удар, рассеян, витает в облаках, склонен упускать из виду практические моменты и формальности.

Типичные фразы:

- А что, если...
- Если перевернуть все с ног на голову, получится...
- А вот еще хорошая идея
- Давайте посмотрим с другой стороны
- Дайте мне хорошенько подумать

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

4. Оценщик / Аналитик / Стратег

Осмотритель, не склонен быстро присоединяться к своим коллегам, или гореть энтузиазмом там, где еще ничего не известно. Способен выносить беспристрастные суждения. Умеет находить вескую аргументацию против непроработанных предложений. Любит анализировать ситуации и взвешивать все "за" и "против". Сохраняет хладнокровие и способность логически мыслить. Иногда проявляет чрезмерный рационализм. Рассудительный, незмоциональный, осторожный, свойственны благоразумие, практичность, честность, оценивает практическую значимость идей членов группы, менее других эмоционально вовлечен в командную деятельность. Бесстрастен. Следит за тем, чтобы команда не занималась рискованными проектами. Нехватка воодушевления или способности мотивировать других, часто воспринимается как сухарь и «зануда».

Типичные фразы:

- Мы должны опасаться вот чего...
- Давайте не упускать из виду...
- Проблема здесь в том, чтобы...
- Это говорит о том, что мы должны...

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

5. Работник компании / Практик

Консервативный, спокойный, уравновешенный, обязательный, организаторские способности, практический здравый смысл, трудолюбие, самодисциплина. Недостаточная гибкость, невосприимчивость к новым идеям, нелюбовь к изменениям. Быстро определяет, что сработает в ситуациях, знакомых ему. Предпочитает четкую повестку обсуждения и соблюдает ее. Находит практические решения проблем. Тяжел на подъем, если цель ему непонятна. Упорно добивается достижения цели, несмотря на помехи.

Типичные фразы:

- Давайте набросаем график
- Важно соблюдать рамки бюджета...
- С учетом имеющегося у нас времени, мы сможем...
- Если мы это сделаем, мы приблизимся к конечной цели...

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент*

6. Душа команды / Коллективист

Заботится о сплоченности команды. Поддерживает и знает личные проблемы каждого. Интегрирует аутсайдеров. Утешает и защищает интересы обиженных. Обеспечивает гармонию. Следит за атмосферой в команде. Любит работать с разными людьми. Готов поддержать любое предложение, если считает, что оно служит общим интересам. Постоянно стремится лучше узнать своих коллег. С трудом отстаивает свое мнение, сталкиваясь с возражениями при обосновании своей точки зрения.

Типичные фразы:

- Не нужно спорить по этому поводу...
- Давайте послушаем – иначе ему трудно говорить
- Предлагаю присоединиться к мнению...
- Мне нравится, как Вы...
- Я думаю, не стоит из-за этого затевать спор...
- Особенно сейчас нам нужно поддерживать друг друга...
- Я считаю, нам надо было бы как-нибудь поговорить о том, как мы друг с другом общаемся в команде

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

7. Исследователь ресурсов / Снабженец

Поддерживает внешние контакты. Информирован о важных разработках / линиях развития и тенденциях. Отыскивает внешних покровителей и партнеров. Коммуникабелен.

Способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды. Склонен много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи. Не очень организован. Энергично ищет в дополнение к новым подходам – наинovelейшие. Устанавливает контакты с внешним окружением группы и постоянно внимателен к нему. Стимулирует и придает начальный импульс групповой работе. Быстро утрачивает энтузиазм и старается почерпнуть его у наиболее активных членов группы.

Типичные фразы:

- Отличная идея!
- Я знаю одного человека, который может это сделать
- Не беспокойтесь, я их найду...
- Я могу поговорить с ними и попробую их заинтересовать нашей точкой зрения
- Я видел что-то похожее у... Я спрошу у них

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

8. Завершитель / Доводчик / Педант

Действительно доводит дело до конца. Внимателен к деталям. Наводит последний лоск. Следит за качеством и соблюдением сроков. Основателен и добросовестен. Старательный, добросовестный, организованный, осмотрительный, аккуратный, педант, требователен к себе и коллегам, умеет доводить дело до конца, стремится к качественной работе. Нетерпим к слабостям других, не желает ограничиваться удовлетворительным вместо лучшего, может быть деструктивен за счет излишнего внимания к мелочам.

Типичные фразы:

- Я вижу детали, которые нуждаются в доработке
- Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой работы...
- Люблю “вычеркивать” сделанное из списка дел...
- Вы не сможете этого сделать – мы опоздаем на неделю
- Дайте мне это проверить...
- Чтобы это сработало нужно поступить так...
- А как обстоит дело с томом 9, статей 3, пунктом G, раздел IV

*Члены команды,
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,
у которых данный ролевой элемент
отсутствует*

Для изучения эффективности команды необходимо применить Вопросник «OCAI» К.Камерона, Р.Куинна.

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Задание 1. Диагностика уровня доверия в организации. Автор Р.Б.Шо.

Провести диагностику в коллективе (свободный выбор организации студентом). Составить характеристику уровня доверия коллектива к своей организации и написать социально-психологические рекомендации для руководителя.

Цель: оценить уровень и параметры доверия в организации.

Сотруднику (ам) организации предоставляется оценить уровень и параметры доверия в организации. Бланк методики состоит из 32 пар противоположных высказываний.

Обработка данных:

1. Доверие к сотрудникам – №1-8 вопросы:
 - 8-18 – НИЗКОЕ
 - 19-29 – УМЕРЕННОЕ
 - 30-40 - ВЫСОКОЕ
2. Результативность - № 9-16 вопросы:
 - 8-18 – НИЗКОЕ
 - 19-29 – УМЕРЕННОЕ
 - 30-40 - ВЫСОКОЕ
3. Порядочность руководителя - № 17-24 вопросы:
 - 8-18 – НИЗКОЕ
 - 19-29 – УМЕРЕННОЕ
 - 30-40 - ВЫСОКОЕ
4. Проявление заботы - №25-32 вопросы:
 - 8-18 – НИЗКОЕ
 - 19-29 – УМЕРЕННОЕ
 - 30-40 - ВЫСОКОЕ

Общая оценка уровня доверия определяется суммой баллов по всем шкалам:

- Низкий уровень – 32-74 балла
- Умеренный уровень – 75-117 баллов
- Высокий уровень – 118-160 баллов

Статистические данные параметров и уровня доверия в российских организациях

	М	Σ
ДОВЕРИЕ К СОТРУДНИКАМ	25,6	7,0
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	25,9	6,6
ПОРЯДОЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	27,0	6,8
ПРОЯВЛЕНИЕ ЗАБОТЫ	27,4	7,1
ОБЩИЙ УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ	105,9	24,4

Инструкция: Каждый пункт опросника имеет два противоположных высказывания. Внимательно прочитайте каждое из них и отметьте, какое из них и в какой степени соответствует вашей организации. «В этой организации....»

1	Власть и контроль находятся в руках лишь нескольких людей или групп	1	2	3	4	5	Люди на всех уровнях чувствуют себя и действуют как хозяева в бизнесе
2	«Война» между различными группами – обычное дело	1	2	3	4	5	Различные группы (главное руководство, подразделения) сотрудничают друг с другом
3	Осторожничают и стараются убедиться в том, что не потерпят неудачу	1	2	3	4	5	Готовы рискнуть лично для того, чтобы способствовать росту бизнеса
4	Поддерживают существующее положение дел и сопротивляются медленно	1	2	3	4	5	Восприимчивы к изменениям и новым методам работы
5	Не будут выражать свои истинные мысли и чувства	1	2	3	4	5	Чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов, даже если они отличаются от взглядов большинства
6	Никто не берет на себя ответственность за ошибки, и со временем они повторяются	1	2	3	4	5	Восприимчивы к своим ошибкам и учатся на них
7	Много контроля и ограничений в отношении того, что можно делать	1	2	3	4	5	Людям дана необходимая свобода действий для выполнения работы
8	В целом в организации очень низкий уровень доверия	1	2	3	4	5	В целом в организации очень высокий уровень доверия
9	Люди сосредоточены на внутренних проблемах и личных планах	1	2	3	4	5	Все сосредоточены на том, чтобы победить конкурентов на рынке
10	Люди не хотят устанавливать более высокие цели, так как боятся потерпеть неудачу	1	2	3	4	5	Люди хотят установить «далеко идущие» цели
11	По основным целям и критериям деятельности фирмы согласие не допустимо	1	2	3	4	5	Все понимают и принимают «основные жизненные критерии» и цели
12	Неважно осуществляется деловая стратегия	1	2	3	4	5	Хорошо реализуется деловая стратегия
13	Людей интересует текущая деятельность, и они не сосредотачивают свое внимание на планировании будущего	1	2	3	4	5	Идет постоянная работа над улучшением общих возможностей в работе
14	Люди часто не могут добиться обещанных ими результатов	1	2	3	4	5	Люди почти всегда добиваются обещанных ими результатов
15	Существует слабая связь между работой и вознаграждением и признанием	1	2	3	4	5	Вознаграждение и признание прямо пропорциональны эффективности работы
16	В целом плохо отслеживается уровень достижения целей	1	2	3	4	5	В целом отлично отслеживается уровень достижения целей

17	Постоянно меняются стратегическая направленность и приоритеты	1	2	3	4	5	Имеются последовательные стратегии развития и четкий набор приоритетов
18	В отношении принципов и ценностей руководители говорят одно, а делают другое	1	2	3	4	5	В отношении принципов и ценностей у руководителей слово не расходится с делом
19	Слухи более надежны, чем то, что работники слышат от руководства	1	2	3	4	5	Тому, что работники слышат от руководства, можно доверять
20	Люди или отвергают негативную информацию, или представляют ее в выгодном свете	1	2	3	4	5	Люди по-деловому относятся к информации, даже если она негативная
21	Проблемы решаются так, что люди чувствуют себя оскорбленными	1	2	3	4	5	Решая проблемы или попав в трудную ситуацию, с людьми поступают справедливо
22	Обязательства и обещания нарушаются постоянно	1	2	3	4	5	Люди следуют своим обязательствам и обещаниям
23	Работники думают и прежде всего о том, что лучше для них, а потом – о фирме	1	2	3	4	5	Работники делают то, что нужно для фирмы, даже если это во вред лично им
24	В целом – низкий уровень порядочности	1	2	3	4	5	В целом – высокий уровень порядочности
25	Люди чувствуют себя увлеченными в постоянный конфликт между группами	1	2	3	4	5	Люди чувствуют, что они являются частью единой фирмы, и разделяют общее видение
26	То как относятся к людям, может навести на мысль, что они некомпетентны	1	2	3	4	5	Существует вера в способность сотрудников на всех уровнях достигнуть очень многого
27	Люди ограничены в своих действиях различными методами контроля	1	2	3	4	5	Люди обладают самостоятельностью. Необходимой для достижения своих целей в бизнесе
28	Люди редко получают признание за свой личный вклад в дело фирмы	1	2	3	4	5	Люди регулярно получают признание за свой личный вклад в дело фирмы
29	Только высшее руководство выигрывает в финансовом отношении, если фирма добивается своих целей в бизнесе	1	2	3	4	5	Каждый выигрывает в финансовом отношении, если фирма добивается своих целей в бизнесе
30	Люди имеют скрытые планы и ведут себя честно в отношении с другими	1	2	3	4	5	Люди восприимчивы к информации и честны в мотивах своего поведения
31	Люди практически не общаются с высшим руководством	1	2	3	4	5	Руководство доступно и открыто к контактам со всеми сотрудниками
32	Лидеры заботятся главным образом о самих себе	1	2	3	4	5	Руководители заботятся о сотрудниках и поддерживают их на всех уровнях

Задание 2. Опросник «Оценка поведения модератора».

При проведении групповой дискуссии или совещания оценить стратегии поведения участников коллектива при обсуждении, используя данный опросник. При анализе результатов сделать психологический портрет участников, выявляя сильные и слабые стороны личностных качеств.

Анализ результатов представить в следующем виде.

Участник	Задачи управление дискуссией															Оценка	
	В отношении проблемы обсуждения					В отношении отдельных участников					В отношении всей группы в целом						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	индивидуальная	групповая
1.																	
2.																	
3.																	

Оценить каждое высказывание по шкале

1 2 3 4 5 6 7

Задачи управления дискуссией в отношении проблемы обсуждения

1. Просто называет цель и тему, не пытается заинтересовать участников	Заинтересовывает участников, умело разъясняет тему и цель
2. Не следит за ходом обсуждения, допускает многословие и отклонения от темы	Не допускает многословия и отклонений от темы
3. Не умеет пресекать повторений	Пресекает общие повторения уже сказанного
4. Не подводит частичных итогов в ходе обсуждения	Подводит частичные итоги в ходе обсуждения
5. Нечетко подводит заключительный итог, не сравнивает его с поставленной целью	Четко подводит заключительный итог, сравнивает его с поставленной целью

Задачи управления дискуссией в отношении отдельных участников

1. Не умеет выделить основную мысль в высказываниях участников обсуждения	Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников обсуждения
2. Слишком рано прерывает, не умеет внимательно слушать.	Умеет внимательно слушать, не прерывает преждевременно
4. Недостаточно активизирует пассивных участников	Активизирует пассивных участников
5. Не умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками	Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками

Задачи управления дискуссией в отношении всей группы в целом

1. Не вовлекает всех участников в обсуждение	Вовлекает всех участников в обсуждение
2. Не умеет создавать доброжелательную и деловую атмосферу	Может обеспечить деловую обстановку
3. Почти не использует вносимые предложения, мысли, аргументы и замечания для решения проблемы	Умеет использовать вносимые предложения, мысли, аргументы и замечания для решения проблемы
4. Много говорит сам, мало спрашивает и слушает	Выясняет мнения участников, сам говорит мало, но по существу
5. Допускает споры, в которых от темы дискуссии переходят на личности	Пресекает споры, в которых от темы дискуссии переходят на личности

Задание 3. Алгоритм обсуждения правил командной работы

Цель: составление каталога правил, которые должны действовать в течение всего периода командной работы.

Материалы: флипчарт, пинборд, фломастеры, карточки для модерации

Сценарий.

Шаг 1

Поразмыслите (сначала индивидуально), какие правила должны действовать, по Вашему мнению, во время командной работы, и зафиксируйте свои идеи.

Время на подготовку: 10 минут.

Шаг 2

Группа разбивается на подгруппы. Соберите в подгруппе все идеи в единый каталог правил и подготовьте компактную групповую презентацию.

Время на подготовку: 30 минут. Этот шаг предполагается только для крупных команд.

Небольшие команды могут сразу же переходить к шагу 3 и рассматривать индивидуальные предложения.

Шаг 3

Внесите все предложения на общий пленум. Выработайте в результате обсуждения и согласования единый каталог правил.

Шаг 4

Каталог правил принимается всеми членами команды, подписывающими его. Он становится приложением к протоколу о проведении стартового мероприятия команды и вывешивается в помещении, где собирается команда.

Роли в команде можно рассматривать в различных ракурсах. Различия моделей и инструментов диагностики ролевых предпочтений позволяют осуществлять их выбор в зависимости от ситуации и специфики задач, решаемых командой. Все модели ролевой диагностики в конечном счете служат:

- поддержанию оптимальной кооперации в команде,
- уменьшению числа сбоев при реализации разнородных задач,
- возможно раннему распознаванию проблемных, односторонних ролевых фиксаций,
- инициированию процессов изменений.

Процессы согласования ролей и изменений в этой сфере на практике довольно трудны. На это влияют, прежде всего, три фактора:

Ролевые стереотипы. Каждый участник имеет собственную ролевую биографию, складывающуюся в процессе работы в различных группах и организациях.

Сформировавшиеся представления о престижности тех или иных ролей и принципах их реализации довольно устойчивы и могут приводить к конфликтам, острота которых зависит от обстановки в команде.

Ограничения подбора. У менеджера команды, как правило, мало возможностей повлиять на состав команды (мультипроектный менеджмент, нехватка ресурсов и т. п.). Участники могут подобраться не настолько удачно, чтобы каждый смог взять на себя роль, наиболее соответствующую его личностным особенностям.

Отсутствие навыков командной работы. Дефицит навыков кооперации у сотрудников может ощущаться особенно сильно в организациях, где командная работа до этого не практиковалась.

Для диагностики индивидуальных ролевых предпочтений и распределения командных ролей в группе рекомендуется сочетанное применение групповой и экспертной оценки и наблюдений.

Вопросы для самостоятельной проработки:

1. Команда как особая форма организации труда в истории менеджмента.
2. Хотторнские эксперименты и школа человеческих отношений.
3. Команды в индустрии Японии.
4. Социально-психологические концепции группового развития.
5. Командообразование как парадигма управления современной организацией.
6. Классификация команд.
7. Эволюция командных форм организации труда.
8. Рабочие команды и команды повышения эффективности качества.
9. Проектные и творческие команды.

10. Кросскультурные команды.
11. Управленческие команды.
12. Функции менеджмента в процессе создания и деятельности команд.
13. Коммуникации в команде.
14. Метода, техники группового анализа проблем и принятия решений.
15. Модерация как управление групповым анализом актуальных проблем.
16. Современные технологии создания команд.
17. Организация работы в команде.
18. Динамика внутрикомандных процессов.
19. Мониторинг эффективности команды.
20. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.

Темы рефератов и докладов

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
2. Особенности построения коммуникаций в командах.
3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде.
4. Лидерство и власть в управленческой команде.
5. Основные направления психокоррекционной групповой работы в организации.
6. Особенности выработки групповых решений.
7. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
8. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
9. Процессы влияния и психологического давления в команде.
10. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
11. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
12. Управление мотивацией в командах.
13. Групповая динамика и ролевое распределение в команде.
14. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.
35. Преимущества и недостатки командной работы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

Код и наименование компетенции по ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Знает: основы коммуникации в устной и письменной формах. Умеет: излагать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности Владеет: навыками коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Устный опрос, письменный опрос
ОПК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и	Знает: теоретические основы проблемы организации командной работы в коллективе Умеет: выбирать адекватные задаче способы решения проблемы с учетом этической составляющей	Устный опрос

этическую ответственность за принятые решения	Владеет: навыками быстрого реагирования в нестандартной ситуации	
ПК-6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	Знает: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека Умеет: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Владеет: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Устный опрос, письменный опрос
ПК-12 способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	Знает: теоретические основы проблемы организации командной работы в рабочей группе Умеет: отбирать качественный материал для создания и совершенствования учебных программ по психологическим дисциплинам Владеет: навыками организации командной работы в разработке учебных программ по психологическим дисциплинам	Письменная работа

7.2. Типовые контрольные задания

Вопросы для итогового контроля

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда.
3. Социально-психологическая концепция группового развития.
4. Командообразование как парадигма управления современными организациями.
5. Понятийный аппарат командообразования. Классификация команд.
6. Обучение и развитие команд.
7. Коммуникации в команде.
8. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.
9. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч.
10. Психологические аспекты переговорного процесса.
11. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
12. Особенности индивидуального развития членов команды.
13. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.
14. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
15. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
16. Лидер и лидерство. Типология лидерства.
17. Технологии создания команды: 10 шагов к своей команде.
18. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.
19. Программа корпоративного тренинга командообразования.
20. Команда на переговорах. Методы и техники.
21. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе.

22. Типы конфликтов и эффективность работы команды.
23. Основные условия успешной деятельности команды.
24. Работа членов команды над собственными осознаваемыми и неосознаваемыми целями.
25. Формирование ценностей команды. Обучение команды технологиям работы.
26. Основные типы распределения функций в команде.
27. Профилактика распада команды.
28. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде.
29. Исследование межличностных предпочтений. Социометрия.
30. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду.
31. Создание имиджа команды.
32. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на общность и доверие в команде.
33. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на сотрудничество в команде.
34. Программа корпоративного тренинга командообразования: игры, развивающие навыки ситуационного анализа.
35. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на конструктивную самореализацию.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Афонасова, М.А. Бизнес-планирование: учебное пособие /М.А. Афонасова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2015. - 108 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480575> (18.11.2018).
2. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е.А. Климова ; пер. с англ. В.Н. Егорова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431> (18.11.2018).
3. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах : монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). - Москва: МИРБИС, 2014. - 312 с.: ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847> (18.11.2018).

4. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.twirpx.com/file/273044/> (18.11.2018)
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (18.11.2018).

б) дополнительная литература:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (18.11.2018).
2. Долженко, А.И. Технологии командной разработки программного обеспечения информационных систем / А.И. Долженко. - 2-е изд., исправ. - Москва : Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. - 301 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428801> (18.11.2018).
3. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425> (18.11.2018).
4. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 296 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103524> (18.11.2018).
5. Ким, С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 240 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453271> (18.11.2018).
6. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента : учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. - 224 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428> (18.11.2018).
7. Сидоренков, А.В. Эффективность малых групп в организации: социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты: монография / А.В. Сидоренков, И.И. Сидоренкова; - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. - 256 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241187> (18.11.2018).
8. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1077-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481> (18.11.2018).
9. Хайруллина, М.В. Управление инновациями: организационно-экономические и маркетинговые аспекты: монография /М.В. Хайруллина, Е.С. Горевая; Министерство образования и науки Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. - Новосибирск: НГТУ, 2015. - 308 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438354> (18.11.2018).

10. Смольникова, Л.В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л.В. Смольникова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР). - Томск: ТУСУР, 2016. - 203 с. : [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965> (18.11.2018).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Психологические технологии формирования команд в организации», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и

проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.