

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

Алтайский филиал
Кафедра государственного и муниципального управления

Утверждена
решением заседания кафедры
психологии и социологии
управления
Протокол № 8
от «20» апреля 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.02 Формирование профессиональной команды

по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Административное управление

Квалификация: бакалавр

очная форма обучения

Год набора – 2017

Барнаул, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры психологии и социологии управления
Ляпина Ю.Н.

Заведующий кафедрой психологии и социологии управления к.соц.н.
Короткова А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	25
6.1. Основная литература.	25
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	26
6.4. Нормативные правовые документы.	26
6.5. Интернет-ресурсы	26
6.6. Иные источники	27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	27

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Формирование профессиональной команды» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

компетенции, формирование которых завершается в течение изучения данной дисциплины:

ПК-2 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Код этапа – ПК- 2.3; ПК- 2.4

ПК-19 - способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Код этапа – ПК-19.5; ПК-19.6

1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики;</p> <p>решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики</p>	<p>ПК-2.3, 2.4</p>	<p>Знать: -основные теории мотивации, власти, лидерства, процессы групповой динамики</p> <p>-основные этапы строительства команд</p> <p>-методологические принципы социальной психологии, методы социальной психологии;</p> <p>основные теории мотивации, лидерства и власти, принципы формирования команды, специфику организационной культуры</p> <hr/> <p>Уметь: - анализировать процесс групповой динамики и принципы формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>- определять эффективность командной деятельности</p> <p>- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>-использовать основные теории мотивации, власти, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику</p>

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<p>организационной культуры</p> <p>Владеть: - спецификой строительства профессиональных команд в организациях разного типа, в том числе в органах государственного управления</p> <p>- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
<p>решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики;</p> <p>решать управленческие задачи и осуществлять организацию групповой работы с использованием теорий мотивации и знаний процессов групповой динамики;</p>	<p>ПК-19.5, 19.6</p>	<p>Знать: - знать специфику эффективной групповой работы, а также процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p> <p>- основные этапы строительства команд</p> <p>- основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд</p> <p>Уметь: - уметь участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>- определять эффективность командной деятельности</p> <p>- отбирать людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности</p> <p>Владеть: - спецификой строительства управленческих команд, знании организационной культуры и субкультуры в развитии и эффективном функционировании управленческих команд</p> <p>- навыками анализа специфики и динамики групповой работы и принципов формирования команды</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Объем дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Формирование профессиональной команды» составляет 144 акад. часа / 4 з.ед. Объем контактной работы 67 часов, из них – 17 а.ч. лекций, 47 а.ч. практических занятий, 3 а.ч. консультаций.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Формирование профессиональной команды» имеет индекс Б1.В.ДВ.05.02, читается в 7-8 семестрах 4 курса. Она относится к вариативной части образовательной программы, блоку дисциплин по выбору учебного плана.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

Б1.В.19 Социальная психология, Б2.В.02(П) Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), Б1.Б.27 Экология, Б1.В.17 История государственного управления, Б1.В.21 Связи с общественностью в органах власти, Б2.В.01(У) Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков).

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Всего	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Психологические основы командного строительства.	15	3		7		5	О, ДП, Т
Тема 2	Технология отбора в команду в органах публичной власти	15	3		7		5	О, ДП
Тема 3.	Обучение в процессе командообразования.	14	2		7		5	О, Ке
Тема 4.	Эффективность деятельности команд. Роль профессиональной команды в административных процессах	14	2		7		5	О, ДП, Т
Тема 5.	Командное строительство в органах государственной и муниципальной власти	12	2		6		4	О, Т
Тема 6.	Управленческая команда и стратегическое управление.	12	2		6		4	О, ДП
Тема 7.	Организационная культура и субкультура управленческой команды в органах публичной власти.	14	3		7		4	О, ДП
Промежуточная аттестация		45						З, Э

Консультация	3		-	-		-	
Всего:	144	17		47		32	

Примечание: * – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), типовые задания-кейсы (Ке), дискуссия (Д), доклады презентации (ДП) и др.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1.	Психологические основы командного строительства.	Групповая сплоченность как показатель дееспособности команд. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость членов команды. Темперамент, как основа обеспечения психологической совместимости. Основные механизмы психологической совместимости командной деятельности. Способность к командной деятельности и ее развитие. Психология командных решений. Групповое единомыслие как дисфункция команды. Модели лидерства и типы лидеров в команде. Межличностная компетентность членов команды и нормы совместной деятельности. Психологическая поддержка членов команды.
Тема 2.	Технология отбора в команду в органах публичной власти	Основные этапы и направления строительства команд. Стадии формирования команд (Б. Басе, В.М. Давыдов, Таклин, Джексен). Технологии отбора в команду.
Тема 3.	Обучение в процессе командообразования.	Обучение в процессе командообразования. Виды практических тренингов. Обучение руководителей в условиях организационных изменений.
Тема 4.	Эффективность деятельности команд. Роль профессиональной команды в административных процессах	«За» и «против» командной деятельности в организации. Эффективность и результативность командообразований. Критерии эффективности командной деятельности. Индивидуальная, групповая и организационная эффективность команды. Кривая командных результатов. Эффективность как оптимальное соотношение качества, результативности, удовлетворенности и развития. Факторы риска в командообразовании.
Тема 5.	Командное строительство в органах государственной и муниципальной власти	Основные проблемы и дисфункции построения команд в органах публичной власти. Типы и формы командообразования во властных структурах. Факторы расширения возможностей командного строительства в органах публичной власти. Роль личности руководителя государственного и муниципального органа власти в создании команд.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 6.	Управленческая команда и стратегическое управление.	Субъекты управленческой деятельности и управленческая команда. Особенности современной управленческой команды. Управленческая команда и стратегическое управление. Формирование сценариев будущего в стратегическом командном управлении. Руководитель как стратегический лидер команды. Субъективность управленческой команды. Разделенное лидерство. Ценностные аспекты взаимосуществования управленческой команды.
Тема 7.	Организационная культура и субкультура управленческой команды в органах публичной власти.	Организационная культура и субкультура управленческой команды. Управленческая команда как контактная группа с особой субкультурой и «правилами командной игры». Формы субкультуры. Мультикультурный феномен управленческой команды. Субкультура управленческой команды в органах публичной власти. Развитие потенциала команды.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Формирование профессиональной команды» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа используются устные опросы обучающихся.

При проведении занятий семинарского типа устные опросы, тесты, кейсы.

При контроле результатов самостоятельной работы обучающихся тесты контроля знаний.

4.1.2. Зачет и экзамен проводятся с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в форме ответов на вопросы и защиты группового проекта, экзамен – в виде ответа на билет, который включает теоретический вопрос и практическое задание.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме № 1 Психологические основы командного строительства.

Типовые вопросы для опроса

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды
3. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.
4. Приведите свои примеры феномена группового единомыслия. Чем его можно объяснить?
5. Каковы внешние симптомы конформизма членов группы?
6. Можно ли считать рискованные командные решения следствием группового единомыслия? Поясните.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды
3. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.
4. Приведите свои примеры феномена группового единомыслия. Чем его можно объяснить?
5. Каковы внешние симптомы конформизма членов группы?
6. Можно ли считать рискованные командные решения следствием группового единомыслия? Поясните.

Типовой тест

1. Команды становятся все более популярными в результате:
А. Усложнения принимаемых стратегических управленческих решений.
Б. Сложность достижения взаимопонимания.
В. Усиление коммуникативных связей.
Г. Углубление процессов глобализации.
2. Почему возможности команд в деятельности больших организаций полностью не используются?
А. Недостаточно четко понимание руководителями организаций, что такое команда, как ее создавать и как использовать.

- Б. Не придаётся значения роли человеческого фактора.
 - В. Громоздкость организационных мероприятий по внедрению команд.
 - Г. Отсутствие опыта командной работы.
3. Формирование команд в организациях может быть объяснено:
- А. Близостью, взаимосвязью видов деятельности, взаимодействиями и чувствами.
 - Б. Устойчивым равновесием между взаимным притяжением и общими позициями.
 - В. Общими вознаграждениями и затратами.
- Г. Необходимостью принятия нестандартного решения.**
4. Проще всего работать в группе:
- А. Состоящей из 3-х человек.
 - Б. Состоящей из 5-7 человек, ввиду эффективной коммуникации.
 - В. Состоящей из 5-9 человек.**
 - Г. Состоящей из 11 человек.
5. Признак, который позволил бы определить существенную характеристику первичных групп.
- А. Её членов должны связывать частота непосредственных контактов.**
 - Б. Близость проживания.
 - В. Наличие родственных связей.
 - Г. Личное знакомство.
6. Формальные группы обычно создаются:
- А. Для большей концентрации усилий разных людей.
 - Б. Для выполнения определенных организационных задач.**
 - В. Для усиления влияния на внешнюю среду.
 - Г. Для демонстрации силы другим группам.
7. Группы называются референтными:
- А. Если в них входят значимые люди.
 - Б. Группы, оказывающие определяющее влияние на общественное мнение.
 - В. Группы, имеющие жесткую внутреннюю структуру.
- Г. Такие группы, в которые индивиды не включены реально, но нормы, которых они принимают.**
8. Профессиональная группа отличается от непрофессиональной группы:
- А. Входящие в нее люди осуществляют профессиональную деятельность, обладают необходимой для ее реализации квалификацией, опытом работы в определенной сфере.
 - Б. Входящие в нее люди осуществляют профессиональную деятельность, обладают необходимой для ее реализации квалификацией, знаниями, опытом работы в определенной сфере.**
 - В. Входящие в нее люди осуществляют профессиональную деятельность, обладают необходимой для ее реализации опытом работы в определенной сфере.

Г. Входящие в нее люди осуществляют профессиональную деятельность и обладают необходимыми для ее реализации знаниями в определенной сфере.

9. Непрофессиональная группа обладает:

А. Этическим кодексом.

Б. Методами реализации этического кодекса.

В. Право определять, кому работать в данной профессии.

Г. Правом не ориентироваться на квалификационные характеристики человека.

10. Основным компонентом структуры группы не является:

А. Формальное лидерство в группе.

Б. Роли, которые члены группы самоопределяют или принимают.

В. Взаимные симпатии членов группы.

Г. Групповые нормы.

Типовые оценочные материалы по теме № 2 Технология отбора в команду.

Типовые вопросы для опроса

1. Охарактеризуйте основные стадии формирования команды. Объясните, почему необходимо заранее прогнозировать фазу распада команды.
2. Поясните высказывание: «Система отбора людей в команду должна быть юридически корректной».
3. Опираясь на материалы темы, предложите технологию отбора людей в команду исходя из собственных предпочтений и возможностей.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями

1. Охарактеризуйте основные стадии формирования команды. Объясните, почему необходимо заранее прогнозировать фазу распада команды.
2. Поясните высказывание: «Система отбора людей в команду должна быть юридически корректной».
3. Опираясь на материалы темы, предложите технологию отбора людей в команду исходя из собственных предпочтений и возможностей.
4. Перечислите основные пути развития поведенческой компетентности членов команды.
5. Перечислите основные качества, которые необходимо развивать у членов команды?
6. Какие качества необходимо развивать у руководителей команд?

Типовые оценочные материалы по теме № 3 Обучение в процессе командообразования.

Типовые вопросы для опроса

1. Перечислите основные пути развития поведенческой компетентности членов команды.
2. Перечислите основные качества, которые необходимо развивать у членов команды?
3. Какие качества необходимо развивать у руководителей команд?

Типовой кейс

Компания, работающая на динамичном рынке современных технологий. Молодой директор (Виктор), молодая команда. Виктор много вкладывает в подготовку кадров: и сил, и средств. Команда действительно «продвинутая», их не удивишь ни тренингами, ни корпоративными мероприятиями, ни нововведениями. Виктор жалуется, что раз в сезон нужен серьезный рывок, а у него уже не осталось рычагов влияния – люди просто исчерпали ресурсы. Похоже, уже ни на что не надеясь, молодой директор просит нестандартного решения.

Типовые оценочные материалы по теме № 4 Эффективность деятельности команд.

Типовые вопросы для опроса

1. Назовите основоположников поведенческих теорий командной эффективности. Охарактеризуйте их достижения.
2. Поясните смысл основных элементов эффективных команд
3. Каковы основные проблемы определения командной эффективности.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями

1. Назовите основоположников поведенческих теорий командной эффективности. Охарактеризуйте их достижения.
2. Поясните смысл основных элементов эффективных команд
3. Каковы основные проблемы определения командной эффективности.
4. Объясните суть и содержание трехуровневой теории командообразования.

Типовой тест

1. Командообразование может происходить путём...
А. Пространственного преобразования.
Б. Стихийного формирования.
В. Социального преобразования.
Г. Экономического механизма.

2. На какой стадии создания команды появляются конфликты между сотрудниками; раздел «зон влияния», проявляются неформальные лидеры,

коллектив разбивается на группы?

А. Продуктивной.

Б. Ориентации.

В. Борьба.

Г. Сплочения.

3. Главная причина любого конфликта –

А. Столкновение интересов, амбиций, мотивов.

Б. Несходство характеров.

В. Несформированность общих целей.

Г. Неблагоприятные внешние условия.

4. Стиль руководства в стихийно складывающейся команде зависит от.....

А. От соотношения факторов внешней и внутренней среды.

Б. От корпоративной культуры.

В. От желания членов команды.

Г. От личности руководителя.

5. Целенаправленный путь командообразования —

А. Это путь формирования команды под интересы её руководителя.

Б. Это путь сознательной реконструкции системы работы вашей организации в целом.

В. Это путь реформатирования функционального пространства организации.

Г. Это путь выработки стратегии развития организации.

*Типовые оценочные материалы по теме № 5 Механизмы принятия
решений в команде*

Типовые вопросы для опроса

1. Объясните суть и содержание трехуровневой теории командообразования.
2. Если бы вы были руководителем организации, то с чего бы начали создавать себе команду?

Типовой тест

1. Первые исследования командной деятельности, опубликованные в начале 60-х годов XX века, были посвящены

А. Поискам способов организации командных форм работы.

Б. Поискам форм эффективного подбора сотрудников в команду.

В. Поискам способов повышения эффективности и продуктивности именно управленческого труда.

Г. Поискам механизмов эффективного командного управления.

2. Современные организации обладают ярко выраженными тенденциями к усложнению и увеличению своего структурного и функционального состава, что требует внедрения более эффективных организационных форм и методов коллективного управления, которые позволили бы...

А. Минимизировать время принятия управленческого решения.

Б. Минимизировать материально-технические затраты.

В. Минимизировать внешние риски развития организации.

Г. Минимизировать риски при наборе работников.

3. Повышение инновационных способностей исследовательской команды происходит за счет создания...

А. Комплекса мощных внешних ресурсов.

Б. Группы профессиональных сотрудников высшей квалификации.

В. Атмосферы позитивных межличностных отношений.

Г. Коллектива единомышленников, принимающих на себя ответственность за перспективы развития организации вместе с администрацией.

4. Повышение мотивации предметной деятельностью и осознание причин низкого личного вклада конкретного члена группы определяется...

А. Пониманием уровня руководителей ответственности за результат.

Б. Пониманием руководителями правил командной деятельности

В. Пониманием руководителями значимости мотивации в команде.

Г. Пониманием руководителями значимости четкого распределения обязанностей между членами команды.

5. Нормы/правила придают власти в команде особый характер.

А. Распределенной власти, которая проявляется в подчинении людям, обладающим большими знаниями, опытом, профессиональным мастерством.

Б. Иерархический вид, связанный с подчинением нижестоящих сотрудников вышестоящим профессионалам.

В. Смешанный вид, позволяющий интегрировать лучшие возможности.

Г. Либеральные механизмы доминируют в командных формах деятельности.

6. Специалисты описывают индикаторы, которые позволяют убедиться, что команда нуждается в определенной активности по ее формированию. К этим индикаторам относятся:

- А. Агрессивная внешняя среда.
- Б. Амбиции членов команды.
- В. Наличие ригидных защитных позиций**
- Г. Низкая квалификация членов команды.

7. Сегодня исследователи различают четыре основных подхода к формированию управленческой команды. Выделите несуществующий вариант.

- А. Целеполагающий (основанный на целях).
- Б. Межличностный (интерперсональный).
- В. Проблемно-ориентированный.
- Г. Интегративно-поисковый.**

8. Ролевой подход предполагает....

- А. Проведение переговоров по поводу принятия членами команды ролей.
- Б. Проведение дискуссий и переговоров среди членов команды относительно их ролей.**
- В. Проведение переговоров с руководителем по поводу роли в команде.
- Г. Инициативное принятие и закрепление сотрудником своей роли в команде.

Типовые оценочные материалы по теме № 6 Управленческая команда и стратегическое управление.

Типовые вопросы для опроса

1. Можно ли считать управленческую команду единым стратегическим субъектом управления в организации? Поясните почему.
2. Укажите требования и основные подходы к подготовке руководителей к работе в управленческой команде.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями

1. Если бы вы были руководителем организации, то с чего бы начали создавать себе команду?
2. Можно ли считать управленческую команду единым стратегическим субъектом управления в организации? Поясните почему.
3. Укажите требования и основные подходы к подготовке руководителей к работе в управленческой команде.

Типовые оценочные материалы по теме № 7 Организационная культура и субкультура управленческой команды

Типовые вопросы для опроса

1. Какова, по вашему мнению, роль субкультуры управленческой команды в развитии организационной эффективности?
2. Охарактеризуйте наиболее целесообразный подход к формированию управленческой команды в вашей организации.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями

1. Какова, по вашему мнению, роль субкультуры управленческой команды в развитии организационной эффективности?
2. Охарактеризуйте наиболее целесообразный подход к формированию управленческой команды в вашей организации.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.3	Освоение принципов организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять динамику организационной культуры
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,	ПК-2.4	Формирование навыков применения психологических знаний, необходимых для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

	умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять динамику организационной культуры		
ПК-19	способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	19.5	Формирование навыков анализа специфики и динамики групповой работы и принципов формирования команды
ПК-19	способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	19.6	Формирование навыков эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.3	<p>Определяет основные этапы строительства команд</p> <p>Определяет эффективность командной деятельности</p> <p>Выделяет особенности регулирования труда инвалидов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определены основные этапы строительства команд 2. Определена эффективность командной деятельности 3. Описаны особенности регулирования труда инвалидов
ПК-2.4	<p>Выявляет специфику строительства профессиональных команд в организациях разного типа, в том числе в органах государственного управления</p> <p>Работает в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Использует основные теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявлена специфика строительства профессиональных команд в организациях разного типа, в том числе в органах государственного управления 2. Продемонстрированы навыки работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия 3. Использованы основные теорий мотивации, лидерства и власти, принципы формирования команды для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой работы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-19.5	Характеризует основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд Определяет основные этапы строительства команд Выделяет особенности регулирования труда инвалидов	1. Охарактеризованы основные психологические факторы и механизмы создания высокоэффективных самоуправляемых команд 2. Определены основные этапы строительства команд 3. Описаны особенности регулирования труда инвалидов
ПК-19.6	Отбирает людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности Определяет специфику строительства управленческих команд с учетом роли организационной культуры и субкультуры в развитии и эффективном функционировании управленческих команд Определяет эффективность командной деятельности Работает в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. Проведен отбор людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности 2. Выявлена специфика строительства управленческих команд с учетом роли организационной культуры и субкультуры в развитии и эффективном функционировании управленческих команд 3. Определена эффективность командной деятельности 4. Демонстрирует навыки работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

4.3.2. Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета и экзамена. Зачет проводится в форме устного опроса и защиты группового проекта. Экзамен включает теоретический вопрос и практическое задание.

Примерные вопросы для зачета

1. Рабочая группа и команда: сравнительный анализ
2. Органическая организационная структура и командная деятельность
3. Командное строительство в органах государственной власти: иллюзия или реальность
4. Типы командообразований в органах государственного управления
5. Управленческие команды: теория и реальность
6. Отбор людей в команды: сущность, критерии, методы
7. Психологические основы формирования профессиональной команды
8. Процесс командообразования и практический тренинг
9. Бригада как форма организации команды

10. Обучение и развитие членов команды
11. Организация как пространство командной деятельности
12. Роль и функции лидеров в команде. Формы лидерства
13. Сильные и слабые стороны командной деятельности в организации
14. Групповая сплоченность как фактор консолидации членов команды
15. Управленческие команды в современных условиях
16. Руководитель как субъект организации командной деятельности
17. Технология формирования профессиональной команды в организации
18. Команда как альтернативная организационная структура
19. Проблемы психологической совместимости членов команды
20. Развитие межличностной компетентности членов команды
21. Организационная культура и командное строительство
22. Командный дух и культура команды
23. Руководитель команды как стратегический лидер
24. Сплоченность и психологическая совместимость команды
25. Психология командных решений
26. Управленческая команда как форма профессиональной команды

Примерные темы для группового проекта к зачету

1. Манипуляции
2. Тайм-менеджмент
3. Ригидность
4. Эффективность командообразования
5. Прокрастинация
6. Организационная культура и командообразование
7. Сплоченность и психологическая совместимость команды

Типовые вопросы для экзамена

1. Основные теоретические подходы к групповому управлению.
2. Роль командной работы в организации.
3. Природа команд.
4. Типы командообразования.
5. Категории команд.
6. Командный дух и культура команды.
7. Формирование команды.
8. Формы внутрикомандного контекста.
9. Этапы командообразования.
10. Траектории развития групп.
11. Эффективность команды.
12. Эффект «Группового мышления».
13. Руководитель команды как стратегический лидер.
14. Сплоченность и психологическая совместимость команды.
15. Психология командных решений.
16. Управленческая команда как форма профессиональной команды.

17. Командное строительство в органах гос. управления.
18. Технология формирования профессиональной команды.
19. Отбор в команду.
20. Обучение в процессе командообразования.

Типовое практическое задание

Павел, 32 года, добросовестный, упорный, занимается спортом, на здоровье не жалуется. Поднимался по карьерной лестнице с «низов» - менеджера по продажам. Достаточно неожиданно (для него) назначен руководителем крупного многопрофильного подразделения. Параллельно произошли события – рождение ребенка и переезд на новую квартиру. В компании разворачивается новая маркетинговая политика. У Павла стали появляться тики, нарушился сон. Взять отпуск в этот момент не может – сезон. Что бы вы делали на его месте?

Шкала оценивания для экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно, в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p> <p>Выполнение практического задания показывает знание управленческой ситуации и умение применить правильный научный и методический подход и инструментарий для решения задачи, разрабатывать управленческие решения</p>
хорошо	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью экзаменатора.</p> <p>Выполнение практического задания показывает способность студента определять основные приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения.</p>
удовлетворительно	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Выполнение практического задания показывает, что компетенции</p>

	сформированы на начальном уровне.
неудовлетворительно	<p>Оценка выставляется в одном из случаев:</p> <p>1. Ответ представляют собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, современная терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.</p> <p>Практическое задание не выполнено.</p> <p>2. Ответ на вопрос полностью отсутствует.</p> <p>3. Отказ от ответа</p>

Шкала оценивания для зачета

Описание шкалы	Оценка (по 2-балльной шкале)
<p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач</p>	зачтено
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только</p>	

основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	незачтено

4.4. Методические материалы

Оценивание тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах (до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность (до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики)	

и т. д.)	
Дизайн и настройка (до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии решения кейсов и ситуационных задач (Ке)

1. Понимает проблематику.
2. Устанавливает причинно-следственные связи.
3. Умеет применять теоретические знания для решения конкретных управленческих ситуаций.
4. Умеет обосновать предложенное решение.

Критерии оценки устного опроса

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату

обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо

использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
1	Мельников С.Б.	Подготовка команд нового поколения профессиональных муниципальных управленцев высшей квалификации [Электронный ресурс] : образовательный материал	М. : Директ-Медиа	2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288830
2	сост. Ридецкая О.Г.	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие	М. : Евразийский открытый институт	2012	http://www.iprbookshop.ru/14646
3	Харитоновна Е.В.	Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс] : учебное пособие	М. : Институт психологии РАН	2014	http://www.iprbookshop.ru/32147

6.2. Дополнительная литература.

№ п/п	Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
1	Ермак А.	Команда, которую создал я [Электронный ресурс]	М.: Альпина Паблишер	2016	http://www.iprbookshop.ru/43554

2	Мельников С.Б.	Команда профессиональных муниципальных управленцев: лидер инкорпоративных перемен в развитии местных сообществ [Электронный ресурс]: учебное пособие	М. ; Берлин : Директ-Медиа	2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288827
3	Мусина В.П.	Изучение профессиональной активности личности [Электронный ресурс]: монография	Саратов: Вузовское образование	2014	http://www.iprbookshop.ru/26247

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Автор	Название издания	Издательство	Год издания	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС Академии)
Капустин С.Н.	Кейсы по управлению и экономике рынка [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	М.: Дело	2015	http://www.iprbookshop.ru/51004.html

6.4. Нормативные правовые документы.

Использование нормативно-правовых документов не предусмотрено программой курса

6.5. Интернет-ресурсы

1. - <http://alt.ranepa.ru/> официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС
2. Электронные библиотечные системы:
3. - <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система IPRbooks
4. Справочно–информационные системы
5. - <http://pravo.ru/> Право
6. - <http://www.kodeks.ru/> Кодекс
7. - <http://www.consultant.ru/> Консультант Плюс
8. - <https://rospravosudie.com/> РосПравосудие
9. - <https://focus.kontur.ru/> Контур фокус (использует данные из Росстата, ЕГРЮЛ и ЕГРИП, предлагает картотеку арбитражных дел, реестр госконтрактов и Статрегистр.)

6.6. Другие источники

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

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Формирование профессиональной команды» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекторным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.