

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ  
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/  
(Ф.И.О. декана (директора института))

11.03.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

М.1.2.5 Технологии командообразования в управление персоналом

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки  
(специальность)

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Стратегическое управление персоналом, кадровая  
аналитика и аудит

Курс 2  
Семестр 3, 4

**Распределение учебного времени**

Трудоемкость по учебному плану	288 / 8	часов/зачетных единиц
Лекции	6	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	8	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	14	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	274	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	-	семестр
БРК, ДЗ	4	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом

Программу составили:

старший преподаватель	УиП	СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
02.02.2024	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Сысорова Татьяна Владимировна, начальник отдела кадров ГБУ РМЭ «Республиканский клинический госпиталь ветеранов войн»

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 12.03.2024 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

## Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений для достижения поставленной цели.	<b>знания:</b> знает технологии формирования команд, роль руководителя в формировании команды <b>умения:</b> умеет формировать команду <b>навыки:</b> навыки формирования команды, взаимодействия в команде
	УК-3.2 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.	<b>знания:</b> знает способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций <b>умения:</b> умеет устранять факторы, провоцирующие конфликты в команде, применять методы управления конфликтами в команде <b>навыки:</b> навыки поиска путей преодоления конфликтных ситуаций, применения методов управления конфликтами в команде
	УК-3.3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	<b>знания:</b> знает особенности планирования командой работы, основы делегирования полномочий <b>умения:</b> умеет управлять работой команды <b>навыки:</b> навыки управления работой команды
2. ПК-1 Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне	ПК-1.1 Применяет методы оперативного управления персоналом организации	<b>знания:</b> знает основные виды команд, основные признаки эффективной команды, ролевую структуру команд, факторы, провоцирующие раскол в команде <b>умения:</b> умеет использовать полученные знания для оперативного управления работой команды, создавать и поддерживать командный настрой <b>навыки:</b> навыки оперативного управления работой команды, создания и поддержания командного настроения
	ПК-1.2 Осуществляет постановку задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения	<b>знания:</b> знает ролевые позиции в командной работе <b>умения:</b> умеет вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе <b>навыки:</b> навыки применения лидерских качеств в коллективе

## Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к элективным дисциплинам (модулям) ОПОП.

Дисциплина является элективной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Кадровый консалтинг и аудит (УК-3), Технологии рекрутмента (УК-3), Технологии управления развитием персонала (ПК-1), Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (ПК-1); практик: Учебная практика. Организационно-управленческая практика (ПК-1)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Технологии рекрутмента (УК-3); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-1)

## Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: исследовательские, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, информационные, классическая лекция

## Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Технологии командообразования</b>	<b>108</b>	ПК-1, УК-3
Лекция. Основные понятия командообразования	2	
Практическое занятие. Организационно-управленческие аспекты формирования команды	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала, изучение дополнительного материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение заданий текущего контроля	104	
Иная контактная работа:	0	

### 4 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Технологии обеспечения эффективной работы команды</b>	<b>180</b>	ПК-1, УК-3
Лекция. Участники и члены команды	2	
Лекция. Формирование и функционирование команды	2	
Практическое занятие. Характеристики коммуникаций в командообразовании	2	
Практическое занятие. Работа с конфликтами в команде. Трудности	2	

работы в команде.		
Практическое занятие. Типы лидерства	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала, изучение дополнительного материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение заданий текущего контроля	170	
Иная контактная работа:	0	

## Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Технологии командообразования в управлении персоналом рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

**Занятия лекционного типа** дают систематизированные знания по дисциплине Технологии командообразования в управлении персоналом, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации.

Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Технологии командообразования в управлении персоналом. Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины Технологии командообразования в управлении персоналом, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Технологии командообразования в управлении персоналом, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Формой промежуточной аттестации по дисциплине Технологии командообразования в управлении персоналом является БРК.

## Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
<b>УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ</b>		
1.	Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева. 3-е изд. Москва: Дашков и К, 2016. - 280 с.	<a href="https://e.lanbook.com/book/9">https://e.lanbook.com/book/9</a> 3320

	ISBN 978-5-394-01749-0.	
2.	Воденко, К. В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]. 2-е изд. Москва: Дашков и К, 2019. - 374 с. ISBN 978-5-394-03444-2.	<a href="https://e.lanbook.com/book/19285">https://e.lanbook.com/book/19285</a>
3.	Краснова, Светлана Витальевна. Управление персоналом [Текст] : практикум : по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 89 с. ISBN 978-5-8158-2168-2. Экземпляры: всего 15.	15 / <a href="https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf</a>
4.	Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с. ISBN 978-5-394-03985-0.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229952">https://e.lanbook.com/book/229952</a>
5.	Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Москва: Дашков и К, 2022. - 82 с. ISBN 978-5-394-04408-3.	<a href="https://e.lanbook.com/book/277625">https://e.lanbook.com/book/277625</a>
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
2.	Информационно-правовой портал Гарант	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>
3.	Профессиональные справочные системы Техэксперт	<a href="http://www.cntd.ru">http://www.cntd.ru</a>

## 6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	336 (I)	Доска аудиторная 1.2*1.5 (1), Персональный компьютер 6 Atlant A2X2/2G(3)/монитор Viewsonic VA2013wm/3Y (1), ПК ICL REY H104.1 (системный блок, клав.мышь опт., коврик, монитор Viewsonic VA2231W-LED) (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач, VORTEX 10 «Модуль

			ввода данных»
2.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач, VORTEX 10 «Модуль ввода данных»

## Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	хорошо
Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической	отлично

	периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	
--	--	--

### 7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

доминирование

сотрудничество

избегание

уступчивость

компромисс

2. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

консервативно-аналитический

консервативно-интуитивный

новаторско-интуитивный

новаторско-аналитический

3. В так называемый период реформ и модернизаций ... комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса

команды внедренцев-реализаторов

управленческие команды

поисковые команды

4. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ...

функция лидерства

креативная функция

коммуникативная функция

деятельность по основному бизнес-процессу

5. В процессе превращения новации в инновацию стадия внедрения осуществляется при помощи ... мышления

6. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел ...

Д. Майерс

Р. Зайенц

Дж. Марч

Р. Белбин

7. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

мотиватора

социального работника

реализатора

председателя

изыскателя ресурсов

генератора идей

8. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...

\*отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия

\*каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум



направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль

\*самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов

\*команды, составленные исключительно из отличников и супер интеллектуалов, оказываются самыми неэффективными

9. По Р. Белбину, в команде ...

должно быть не менее двух генераторов идей

не должно быть более одного генератора идей

должно быть от двух до четырех генераторов идей, не более

10. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу

не относится ни к консервативному, ни к креативному

относится к креативному

относится к консервативному

относится как к консервативному, так и к креативному

11. Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, – это ...

12. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

\*обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные

\*люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело

\*меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства

\*для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений

\*происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы

13. ... решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные

Интуитивные

Рациональные

Организационные

14. Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление (мышление вширь), когда для начала требуется представить, раскрыть веер вариантов и веер возможностей

15. Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление, когда все идеи собираются и концентрируются в одной точке, то есть веер возможностей схлопывается на оптимальном решении

16. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... демонстрирует взаимодействие двух основных профессиональных подходов – инженерно-производственного, с одной стороны, и бизнес-экономического, с другой

управленческая команда

поисковая команда

команда реализаторов

17. Согласно теории Х, предложенной Дугласом МакГрегором, ...

\*большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать

\*истинный профессионал способен решать задачи творчески в том случае, если его поддержат и оценят единомышленники

\*среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать

\*профессионал вполне способен осуществлять самоконтроль при выполнении тех задач, за которые он персонально отвечает

18. Основоположителем так называемой интегральной теории (Integral Theory) считается ...

Р. Зайенц

Д. Майерс

Р. Белбин

К. Уилбер

19. Харизма – это греческое слово, буквально означающее ...

«личностная установка»

«своеволие»

«снисхождение святых даров»

«уникальная особенность человека»

20. Такая форма авторитета руководителя, как психологический авторитет, состоит из ... авторитета

функционального и формального

формального и морального

морального и функционального

21. Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... призвана обеспечить сочетание двух креативных трендов: один, дивергентный (расширяющий), будет максимально раскрывать все возможности, а другой, конвергентный (сужающий), будет сводить набрасываемые варианты к наиболее оптимальному решению

управленческая команда

команда внедренцев-реализаторов

поисковая команда

22. Ученый-этнограф Лев Гумилев ввел в оборот понятие «...», понимаемое как проявление харизмы применительно уже не к отдельной личности, а к социуму, сообществу взаимодействующих личностей

23. Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место ...

24. Роберт Зайенц открыл ...

синдром группового мышления

синдром «Аполлона»

эффект социальной фасилитации

25. Коллективным можно назвать ... стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками

демократический

либеральный

деловой

компромиссный

26. Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину):

Тип ответа: Сопоставление

A. Интеллектуалы

B. Лидеры

C. Переговорщики

D. Менеджеры-трудяги

E. «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов

F. представитель, мотиватор

G. аналитик, генератор

H. реализатор, контролер

27. Для того чтобы реально запустить инновацию в реальный производственный процесс, необходимо последовательное прохождение четырех этапов, на ... из которых осуществляется генерация идей

первом

втором

третьем

четвертом

28. Феномен огруппления мышления впервые описал ...

C. Московичи

Л. Фестигер

И. Джанис

Д. Майерс

Б. Рассел

29. Понятие харизмы ввел в научный оборот ...

Т. Парсонс

М. Вебер

Д. Майерс

Б. Рассел

30. Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать ...

31. В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

генерация идей

прояснение проблемы

внедрение

критический анализ и отбор идей

32. ... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

Компромиссный

Демократический

Деловой

Авторитарный

Либеральный

33. Согласно типологии функциональных ролей в проектной команде, конвергентное мышление преобладает у ...

генератора идей

внедренца

любителя копать в проблеме

критика-скептика

34. Стратегия максимизации субъективно ожидаемой полезности относится ... стратегиям выбора

к эвристическим как

к эвристическим, так и к алгоритмическим

к алгоритмическим

35. Идею «всестороннего подхода» впервые предложил в конце 1960-х годов ...

Ирвинг Янис

Альберт Бандура

Эдуард де Боно

Эрих Фромм

36. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

\*высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми

\*высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией

\*крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования

\*высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

37. Синонимом командообразования в тренерской практике является ...

коучинг

группирование

интервенция

тимбилдинг

38. Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

60-х гг.

40-х гг.

70-х гг.

50-х гг.

39. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

Бюрократический

Функциональный

Демократический

Либеральный

40. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки ... критики.

Конструктивной

Эффективной

Контрманипулятивной

Целенаправленной

41.... Лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

Авторитарный

Авторитетный

Функциональный

Традиционный

42. Слаборазвитые группы, как группы находящиеся на начальном этапе своего существования, называют ...

диффузными

аморфным

стартовым

примитивным

43. Двухфакторная модель ... описывает динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа

М. Шерифа

А. Тэшвела

П. Клее

Б. Такмена

44. М. Вудкок описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им ... и радость»

Удовлетворение

Сплоченность

Счастье

Оптимизм

45. Идея командных методов работы заимствована из ...

Семейной сферы

Образования

Спорта

Профессиональной деятельности

46. В практику менеджмента идея «командообразования» вошла в ... XX в.

60-70-е гг.

40-50-е гг.

50-60-е гг.

80-90-е гг.

47. наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и ...

Идентификация

Аутентичность

Идентичность

Регламентированность

48. ... (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

Сплоченность

Толерантность

Единообразие

Целостность

49. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ... ее членов

Нейтральность

Совместимость

Толерантность

Неконфликтность

50. Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия

Реструктуризация

Модернизация

Развития

Формирования

51. Объяснение феномена команды через взаимозависимость берет свое начало в работах ...

А. Маслоу

С. Грофа

З. Фрейда

К. Левина

52. В западной традиции командообразования известна формула «1+1 = ...»

2

3

4

5

53. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и ...

Синергия

Эмпатия

Понимания

Альтруизм

54. Группа — это ограниченная ... общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития.

Размером

Территорией

Стереотипами

Нормами

55. Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных...

Умений

Навыков

Компетенций

Знаний

56. Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д.).

Малой

Средней

Референтной

Целевой

57. Руководитель с демократически-коллегиальным стилем наиболее эффективен в ситуациях с ... ситуационным контролем

низким  
высоким  
умеренным

## Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Понятие и виды команд.
2. Классификация команд и ее критерии.
3. Команда или коллектив.
4. Основные признаки команды.
5. Основы для формирования команды.
6. Организационно-управленческие, психологические аспекты, системноаналитические аспекты формирования команды.
7. Эффективная проектная команда и критерии эффективности.
8. Участники и члены команды.
9. Роли и функции участников и членов команды.
10. Основные роли: руководитель команды, управляющий комитет, команда экспертов, команда проекта, контролер проекта и требования, предъявляемые к ним.
11. Формирование команды.
12. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформации и расформирование.
13. Особенности создания и функционирования команды.
14. Стадии жизненного цикла команды.
15. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций.
16. Уровни деловых коммуникаций.
17. Составляющие и фазы деловых коммуникаций.
18. Преобразование группы в команду.
19. Принципы организации командной формы работы.
20. Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды.
21. Численный состав команды. «Эффект» команды.
22. Требования к управлению взаимодействием участников.
23. Группа - сплоченная команда – суперкоманда.
24. Трехэтапная модель развития команды
25. Работа с членами команды: тренинг и коучинг.
26. Руководитель и лидер в команде.
27. Теория черт лидерства.

28. Ситуационный подход к лидерству.
29. Теория перцептивной активности последователей.
30. Теория личностного аспекта лидерства.
31. Харизма лидера.
32. Соотношение понятий лидер и лидерство.
33. Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства.
34. Типы Е.С. Богардуса.
35. Типы Ф.С. Бартлетта.
36. Типы С.С. Кичело.
37. Типы Ф. Редла.
38. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа.
39. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза.
40. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д.
41. Эмоциональное лидерство.
42. Соотношение интеллектуальных и эмоциональных составляющих в деятельности лидера