

Автономное образовательное учреждение  
высшего образования Ленинградской области  
«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по образовательной  
деятельности

  
В.Н. Чумаков  
«30» января 2023 г.  


## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ** ***«КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ЛИДЕРСТВО»***

Направление подготовки

**19.03.02 Продукты питания из растительного сырья**  
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы  
Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий

Форма обучения  
очная

Гатчина  
2023

Рабочая программа по дисциплине «Командообразование и лидерство» разработана на основе актуализированного Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлению подготовки 19.03.02 Продукты питания из растительного сырья

Уровень: бакалавриат

Организация-разработчик: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

Разработчик:

доктор экономических наук, доцент В.А. Левизов

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «09» января 2023 г. Протокол №6.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой:

В.Н. Чумаков \_\_\_\_\_

## Содержание

	с.
1. Пояснительная записка .....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	5
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	8
7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	9
8. Перечень основной, дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля) .....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	12
10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	15
11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	15
12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	16

## 1. Пояснительная записка

**Цели:** изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами, знакомство студентов с основными понятиями, теориями и проблемами психологии личности, лидерства. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

**Задачи:**

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой;
2. Изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды;
3. Ознакомиться с организацией работы команды;
4. Изучить закономерности и принципы командообразования
5. Овладеть прикладными аспектами данной дисциплины: диагностикой личности и его лидерских способностей; диагностикой, коррекцией, прогнозированием и формированием команды

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина «Командообразование и лидерство» участвует в формировании следующей компетенции (следующих компетенций):

Компетенции	Индикаторы
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования УК-3.2: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста УК-3.3: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

«Командообразование и лидерство» является дисциплиной обязательной части для подготовки студентов по направлению 19.03.02 Продукты питания из растительного сырья.

Шифр компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики учебного плана, в которых осваивается компетенция	Дисциплины (модули), практики учебного плана, в которых компетенция осваивается параллельно с изучаемой дисциплиной	Последующие дисциплины (модули), практики учебного плана, в которых осваивается компетенция
УК-3	Духовно-нравственное воспитание	Технологическая практика (4 сем.)	Психология Менеджмент Проектирование Технологическая практика (6 сем.)

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость освоения учебной дисциплины «Командообразование и лидерство» составляет 3 зачетных единиц или 108 академических часа.

Семестр		4 семестр	Всего, ак. часов
Общая трудоемкость (всего ак. часов / з.ед)		108 / 3	108
Контактная работа	Лекции	16	16
	Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа		51	51
Вид промежуточной аттестации	Зачет	9	9

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий**

№	Наименование раздела дисциплины (тема)	Трудоемкость					Содержание
		всего	Контактная работа			самост. работа	
			лекции	практич. занятия	лабор. занятия		
4 семестр							
Раздел 1 Командообразование							
1.	Основные понятия командообразова ния	14	3	4	-	7	Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды.
2.	Организационно- управленческие аспекты формирования команд	14	3	4	-	7	Основы для формирования команды. Организационно- управленческие, психологические аспекты, системно- аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда - суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
3.	Участники и члены команды	14	2	5	-	7	Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно- управленческих решений. Тип мышления: типологический

							опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорики-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
4.	Формирование и функционирование команды	14	2	5	-	7	Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды.
5.	Характеристики коммуникаций в командообразовании	14	2	4	-	8	Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде.
<b>Раздел 2. Лидерство</b>							
6.	История зарождения и развития лидерства	15	2	5	-	8	Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма
7.	Типы лидерства	14	2	5	-	7	Влияние различных этапов

							развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства.
Зачет		9					
Итого		108	16	32	-	51	

#### **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ак. часы	Форма контроля
1.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации	21	Консультация преподавателя, устное собеседование
2.	Подготовка к практическим занятиям: поиск необходимой информации, обработка информации, написание доклада, подготовка к выступлению (дискуссии)	18	Выступление с докладом, презентация, ответы на дискуссионные вопросы
3.	Подготовка к текущему контролю (тестирование и/или написание реферата)	12	Тесты
4.	Подготовка к промежуточной аттестации (вопросы к зачету)	9	Устное собеседование, тестирование

Для самостоятельной работы по дисциплине (модулю) обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1) Зотов В.В., Лидерство и командообразование: учебное пособие / В.В. Зотов, А.Д. Петросян. – М.: Русайнс, 2021. – 124 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://book.ru/book/942061>

2) Корниенко В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 291 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/479367>

3) Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией



А. С. Чернышева. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 159 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/474591>

4) Фонд оценочных и методических материалов по дисциплине «Командообразование и лидерство»

## **7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачета)**

1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Формальное и неформальное лидерство в команде.
4. Команда как единица управления.
5. Повышение эффективности работы команды.
6. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
7. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
8. Принятие единого командного решения
9. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет. Чувство сплоченности.
10. Формирование устойчивого чувства «мы».
11. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
12. Мотивация на совместную деятельность.
13. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
14. Функционально-ролевое распределение в команде.
15. Подбор персонала и оптимизация структуры.
16. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
17. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива. Групповая динамика.
18. Формирование команды и начало совместной работы.
19. Конфликты и противостояния в команде.
20. Нормализация отношений в команде.
21. Работа в полную силу.
22. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
23. Корпоративные программы.
24. Верёвочный курс.
25. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
26. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
27. Конфликты и стрессы в команде.
28. Конфликтология и конфликтологическая культура.
29. Организация управления конфликтами и стрессами.
30. Методы управления конфликтами
31. Организация управления конфликтами и стрессами.

32. Методы управления стрессами.
33. Расчет экономической и социальной эффективности.
34. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.

Комплект заданий и этапов формирования компетенции представлен в Фонде оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, оформленный отдельным документом, представлен в приложении.

## **8. Перечень основной, дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

### **а) основная литература:**

1. Зотов В.В., Лидерство и командообразование: учебное пособие / В.В. Зотов, А.Д. Петросян. – М.: Русайнс, 2021. – 124 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://book.ru/book/942061>
2. Корниенко В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 291 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/479367>
3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией А. С. Чернышева. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 159 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/474591>

### **б) дополнительная литература:**

1. Дорофеев В. Д. Менеджмент: учебное пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 328 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1033889>
2. Ильин В. А. Психология лидерства: учебник для вузов / В. А. Ильин. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 311 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/469050>
3. Мищук О.Н., Лидерство в эпоху цифровизации. Аксиология и технология успеха. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), проводимой в рамках VIII Стародубцевских чтений: сборник статей / О.Н. Мищук. – М.: Русайнс, 2021. – 224 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://book.ru/book/941942>
4. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 159 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/474591>
5. Садовская В. С. Основы коммуникативной культуры. Психология общения: учебник и практикум для прикладного бакалавриата /

В. С. Садовская, В. А. Ремизов. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 169 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/411649>

6. Селезнева Е. В. *Лидерство: учебник и практикум для вузов* / Е. В. Селезнева. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 429 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/468789>

7. Спивак В. А. *Лидерство. Практикум: учебное пособие для вузов* / В. А. Спивак. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 361 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/468918>

8. Спивак В. А. *Лидерство: учебник для вузов* / В. А. Спивак. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 301 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.urait.ru/bcode/469174>

**в) ресурсы сети «Интернет»:**

*1) электронные профильные журналы*

1. Журнал "Вопросы государственного и муниципального управления". [Электронный ресурс]. URL: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>.

2. Журнал факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова «Государственное управление. Электронный вестник». [Электронный ресурс]. URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/page\\_1.html](http://e-journal.spa.msu.ru/page_1.html).

3. Журнал «Коммуникации. Медиа. Дизайн» [Электронный ресурс]. URL: <https://cmd-journal.hse.ru/>

4. Журнал «Лидерство и менеджмент» <https://1economic.ru/journals/lim>

*2) электронные профильные базы данных/ сайты*

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru>.

2. Официальный сайт Президента РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru>.

3. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.government.ru>.

4. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. [Электронный ресурс]. <http://www.duma.gov.ru>.

5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/>

6. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/>

7. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru/>

8. Портал государственных программ РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://programs.gov.ru/Portal/>

9. Реестр документов стратегического планирования. Государственная автоматизированная информационная система "Управление". [Электронный ресурс]. URL: <http://gasu.gov.ru/stratdocuments>.

10. Официальные сайты органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Самостоятельная подготовка обучающихся проводится для углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и других видах занятий, для выработки навыков самостоятельного применения новых, дополнительных знаний и подготовки к предстоящим учебным занятиям, зачету.

Важным условием успешного изучения дисциплины является посещение лекций. Под посещением подразумевается не форма пассивного присутствия, а активная работа по изучению нового материала. Подготовка к лекционным занятиям включает в себя анализ предлагаемых для изучения вопросов, изучение нормативных источников и учебной и научной литературы по рассматриваемым вопросам лекции. В процессе лекции обучающийся может задавать уточняющие вопросы, осуществить взаимосвязь нового материала с уже изученным, подготовить базу для эффективного использования полученных знаний, облегчить подготовку к практическому занятию. Эффективным способом фиксации лекционного материала является конспектирование, представляющее собой не только фиксацию важнейших моментов лекции, но и указание примеров для понимания того или иного теоретического материала.

При подготовке к практическому занятию необходимо использовать конспектированные материалы лекций, учебную и научную литературу. Подготовка ответов по выносимым на обсуждение вопросам практического занятия включает в себя не только прочтение материала, но и его анализ и критическую оценку. Обучающемуся следует выявить малоизученные аспекты рассматриваемых вопросов, проявить инициативу при подготовке к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям и зачету рекомендуется систематизировать знания, изображая их в табличном, графическом или схематичном виде. Это позволит установить взаимосвязь изучаемых явлений, упростит задачу запоминания материала, облегчит процесс практического применения полученных знаний.

Задачей практических занятий является выработка умения использовать теоретические знания, проявить наличие практических навыков. При подготовке к практическому занятию следует заблаговременно обеспечить наличие необходимо для данного занятия материала, самостоятельно повторить ранее изученные темы.

Для успешного освоения дисциплины важным является умение работать с терминами и их определениями. Для работы с терминологией эффективным является использование как учебной и научной литературы, так и юридических и философских словарей.

Работа с терминами может осуществляться как в форме составления собственных тематических словариков для удобства и скорости поиска необходимого термина. С этой целью необходимо каждый новый встречающийся термин записывать и во время подготовки к семинарским и практическим занятиям указывать соответствующее определение. В случае возникновения сложности выбора определения из имеющегося объема в рамках научного знания необходимо задавать вопросы преподавателю в рамках лекционных и практических занятий.

Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Командообразование и лидерство» включают в себя следующие виды занятий:

- интерактивные лекции, предполагают использование метода проблемного изложения. При таком подходе лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать студента, вовлечь его в процесс обучения. Противоречия научного познания раскрываются посредством постановки проблемы. Учебная проблема и проблемная ситуация являются основными структурными компонентами проблемного обучения. Перед началом изучения определенной темы курса ставится перед студентами проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность такого метода в том, что отдельные проблемы могут подниматься самими студентами. Главный успех данного метода в том, что преподаватель добивается от аудитории «самостоятельного решения» поставленной проблемы. Организация проблемного обучения представляется достаточно сложной, требует значительной подготовки лектора. Однако на начальном этапе использования этого метода его можно внедрять в структуру готовых, ранее разработанных лекций, практических занятий как дополнение.

- групповые дискуссии, применяются для обеспечения навыков командной работы и межличностной коммуникации и представляют собой оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Кроме того, в ходе занятий проводятся круглые столы по заданным тематикам.

- ролевые игры, представляют собой моделирование ситуации, в которой участникам предлагается принять определенную позицию (роль) и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к наилучшему результату (игра). Ролевые игры наиболее эффективны как средство приобретения и совершенствования навыков непосредственного

межличностного общения, командной работы, а также навыков принятия решений.

- анализ ситуаций (кейс-метод) — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. В основе метода конкретных ситуаций лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера студент должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Командообразование и лидерство» представлены в ФОММ.

При подготовке к промежуточному или итоговому тестированию необходимо изучить теоретический и практический материал. Тестовые задания (с перечнем возможных вариантов ответов, среди которых хотя бы один ответ является неверным) обеспечивают структурность мышления, вынужденного выбрать из предложенных вариантов ответ все правильные варианты. Тестовые задания на установления соответствия подразумевают необходимость проявления не только знания учебного материала, но и умения применять правила формальной логики. Тестовые задания на упорядочение направлены на установление логической последовательности рассматриваемых явлений (времени существования явлений, расположения структурных элементов правовых документов и т.п.).

Эффективным способом для подготовки к тестированию является работа обучающегося по решению тестовых заданий, предоставленных для самостоятельной работы. Также при подготовке к такой форме контроля знаний, как решение тестовых заданий, следует самостоятельно попытаться проработать рассматриваемые в дисциплине вопросы в форме составления тестовых заданий.

При подготовке к зачету следует иметь в виду, что он является итоговой формой контроля по изучению данной учебной дисциплины. Зачет подразумевает максимальную концентрацию знаний и умений, предполагающих полное изучение материала дисциплины.

Зачет проводится в форме устного собеседования, выполнения письменного задания, теста. Решение преподавателя об итоговой оценке принимается по результатам устного ответа и выполненного письменного (тестового) задания, в зависимости от шкалы оценки.

В качестве источника дополнительных материалов рекомендуется пользоваться информацией открытого доступа сети Internet (данными информационно-правовых и образовательных порталов, официальных сайтов министерств, ведомств, отдельных организаций, данными государственной статистики, результатами экспертно-аналитических обзоров). Кроме того,

можно воспользоваться возможностями справочно-правовых систем, базы которых содержат не только текст нормативных актов, но и научные статьи по различным вопросам (например, СПС «Консультант Плюс»). Рекомендуются также использовать электронно-библиотечные системы.

## **10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины «Командообразование и лидерство» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Институт обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

## **11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Операционная система (Microsoft Windows *Проприетарная*);

Пакет офисных программ (Microsoft Office Professional *Проприетарная*);

Программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (Foxit Reader *GNU Lesser General Public License*);  
 Web-браузер (Mozilla Firefox *GNU Lesser General Public License*);  
 Организация видеоконференций (*Яндекс-Телемост*)  
 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: gks.ru  
 Информационные справочные системы:  
 Автоматизированная информационная библиотечная система Marc21SQL;  
 Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

## 12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

<b>Специализированные аудитории:</b>
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
<b>Технические средства обучения:</b>
мультимедийный комплекс компьютер с программным обеспечением, указанным в п.11, доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду
<b>Специализированные аудитории:</b>
Учебная аудитория для самостоятельной работы
<b>Технические средства обучения:</b>
мультимедийный комплекс компьютер с программным обеспечением, указанным в п.11, доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду



## Варианты тестирования

### ВОПРОС 1

Пока нет ответа Балл: 1,00

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется

Выберите один ответ:

- ☐ а. Командообразование
- ☐ б. групповая сплоченность
- ☐ в. ценностно - ориентационное единство
- ☐ г. все ответы не верны

вопрос 2

Пока нет ответа Балл: 1,00

Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы

сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и

процессом успешного выполнения задач, называется

Выберите один ответ:

- ☐ а. Сплоченность
- ☐ б. все ответы не верны
- ☐ в. Команда
- ☐ г. Группа

### ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется

Выберите один ответ:

- ☐ а. Команда
- ☐ б. рабочая группа
- ☐ в. Псевдокоманда
- ☐ г. все ответы не верны

вопрос 4

Пока нет ответа Балл: 1,00

Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие - это

Выберите один ответ:

- ☐ а. Руководитель
- ☐ б. Менеджер

- О с. Лидер
- О d. все ответы не верны

ВОПРОС 5

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется

Выберите один ответ:

- О а. образ
- О b. Роль
- О с. все ответы не верны
- О d. стремление

ВОПРОС 6

Пока нет ответа Балл: 1,00

В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли

Выберите один ответ:

- О а. Мотиватор
- О b. все ответы верны
- О с. Руководитель
- О d. Реализатор

ВОПРОС 7

Пока нет ответа Балл: 1,00

По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность-это

Выберите один ответ:

- О а. Организаторы
- О b. генераторы идей
- О с. Мотиваторы
- О d. Гармонизаторы

вопрос 8

Пока нет ответа Балл: 1,00

Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов

Выберите один ответ:

- О а. виртуальная команда
- О b. все ответы не верны
- О с. команда перемен
- О d. команда специалистов

ВОПРОС 9

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется

Выберите один ответ:

- ☐ а. структурированный менеджмент
- ☐ б. стратегический менеджмент
- ☐ в. командный менеджмент
- ☐ г. все ответы не верны

ВОПРОС 10

Пока нет ответа Балл: 1,00

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся

Выберите один ответ:

- ☐ а. жизненные кризисы
- ☐ б. конкуренция с другими группами
- ☐ в. все ответы верны
- ☐ г. неуспех деятельности

ВОПРОС 11

Пока нет ответа Балл: 1,00

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется

Выберите один ответ:

- ☐ а. Все ответы верны
- ☐ б. Формирование общего видения
- ☐ в. Институционализация
- ☐ г. Знакомство

ВОПРОС 12

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что:

☐ а. 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 ☐ б. обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные

☐ в. для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений ☐ г. меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства

ВОПРОС 13

Пока нет ответа Балл: 1,00

Выделяют такую часть креативного мышления, как ... мышление (мышление вширь), когда для начала требуется представить, раскрыть все варианты и все возможности:

- ☐ а. конструктивное ☐ б. Консервативное ☐ в. прагматическое

ВОПРОС 14

Пока нет ответа Балл: 1,00

Рассматривая типы команд, можно утверждать, что ... демонстрирует взаимодействие двух основных профессиональных подходов - инженерно-производственного, с одной стороны, и бизнесэкономического, с другой управленческая команда поисковая команда:

О а. Организационная О b. Креативная О с. поведенческая О d. реализаторов

ВОПРОС 15

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Основоположником так называемой интегральной теории (IntegralTheory) считается:

О а. Д. Майерс О b. Р. Зайенц О с. Р. Белбин О d. К. Уилбер

ВОПРОС 1

Пока нет ответа

Балл: 1,00

К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят

Выберите один ответ:

О а. все ответы неверны

О b. групповой ритуал

О с. социальная леность

О d. групповое табу

вопрос 2

Пока нет ответа Балл: 1,00

Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости

Выберите один ответ:

О а. все перечисленное верно

О b. комплектование команды

О с. знакомство

О d. формирование общего видения

ВОПРОС 3

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется

Выберите один ответ:

О а. рабочая группа

О b. Команда

О с. все ответы не верны

О d. Псевдокоманда

вопрос 4

Пока нет ответа Балл: 1,00

Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение

Выберите один ответ:

☐ а. тренинг личностного роста

☐ б. тим-билдинг

☐ в. все перечисленное верно

☐ г. веревочный курс

вопрос 5

Пока нет ответа Балл: 1,00

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется

Выберите один ответ:

☐ а. все ответы не верны

☐ б. групповая сплоченность

☐ в. Командообразование

☐ г. ценностно - ориентационное единство

ВОПРОС 6

Пока нет ответа Балл: 1,00

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

☐ а. любителя копаться в проблеме ☐ б. генератора идей ☐ в. внедренца ☐ г. критика-скептика

вопрос 7

Пока нет ответа Балл: 1,00

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

☐ а. к алгоритмическим ☐ б. к эвристическим

☐ в. как к эвристическим, так и к алгоритмическим

ВОПРОС 8

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

☐ а. высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией ☐ б. крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования ☐ в. высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми

вопрос 9

Пока нет ответа Балл: 1,00

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

О а. 70-х гг.

О b. 60-х гг.

О с. 40-х гг.

О d. 50-х гг.

ВОПРОС 10

Пока нет ответа Балл: 1,00

. ... - 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:

О а. Либеральный О b. Бюрократический О с. Демократический О d.

Функциональный

ВОПРОС 11

Пока нет ответа

Балл: 1,00

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

О а. Развития О b. Реструктуризация О с. Модернизация О d.

Формирования

ВОПРОС 12

Пока нет ответа Балл: 1,00

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:

О а. Авторитарный стиль О b. Бюрократический стиль О с.

Либеральный стиль

ВОПРОС 13

Пока нет ответа Балл: 1,00

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:

О а. демократический О b. деловой О с. либеральный О d.

компромиссный

ВОПРОС 14

Пока нет ответа

Балл: 1,00

Харизма - это греческое слово, буквально означающее:

- О а. «личностная установка»
- О б. «уникальная особенность человека»
- О с. «своеволие»
- О d. «снисхождение святых даров»

ВОПРОС 15

Пока нет ответа Балл: 1,00

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

О а. Интеллектуалы О б. Лидеры О с. Переговорщики О d. Менеджеры-трудяги

Задания к групповым проектам по дисциплине «Командообразование и лидерство»

1. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

2. Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест).

3. Жизненный цикл команды.

4. Стадия расформирования команды.

5. Требования, предъявляемые к лидеру команды.

6. Выдвижение на лидерские позиции.

7. Формирование команды под целевое назначение.

Темы докладов/мини-презентаций:

1. Типология команд.

2. Этапы становления эффективной команды.

3. Отличия понятий «группа» и «команда».

4. Принципы формирования эффективной команды.

5. Выработка и принятие групповых норм и правил.

6. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.

7. Типы лидеров.

8. Современные теории лидерства.

9. Сотрудничество и кооперация в команде.

10. Классификация и описание групповых ролей.

11. Особенности принятия групповых решений.

12. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

13. Управленческие команды лидеров.

14. Особенности работы с командой на этапе изменений.

15. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.

16. Методы повышения эффективности командной работы.

17. Конфликты в команде. Пути урегулирования.

18. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.

19. Отличительные особенности команды, работающей над

инновационным проектом.

20. Потенциальные возможности командного развития.
21. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
22. Современные методы и модели командообразования.
23. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.



Пропутеровано и  
прошито 24 листов

Зав. УМО

М.Т. Ковалева

