

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.06.2025 17:11:30
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048378b679b22cf26583a2f341522e

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ИОЧУ ВО «МУД.ПИ»



В.В. Борисова

подпись

«28» апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Командное взаимодействие

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
Спортивный
менеджмент

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения
Очно-заочная

Москва 2023 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Командное взаимодействие»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.О.13 «Командное взаимодействие» относится к обязательной части цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Командное взаимодействие» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		2	-
Аудиторные занятия (всего)	28	28	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	14	14	-
Практические занятия (ПЗ)	14	14	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	80	80	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-

Реферат	4	4	-
Подготовка к практическим занятиям	76	76	-
Тестирование	-	-	-
Вид промежуточной аттестации – зачет	-	-	
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Команда и группа: социально-психологические характеристики	11	2	1	8
2.	Тема 2. Этапы и стадии образования команды	12	2	1	9
3.	Тема 3. Подходы к комплектованию команд	11	1	1	9
4.	Тема 4. Коммуникация как инструмент управления командой	11	1	1	9
5.	Тема 5. Виды коммуникационных сетей	12	1	2	9
6.	Тема 6. Принятие группового решения	12	1	2	9
7.	Тема 7. Коммуникация в конфликте	13	2	2	9
8.	Тема 8. Лидерство и власть в командообразовании	13	2	2	9
9.	Тема 9. Управленческие команды	13	2	2	9
Всего		108	14	14	80
Зачет		-	-	-	-
Итого		108	14	14	80

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Команда и группа: социально-психологические характеристики

Группа и команда: сравнительный анализ понятий. Понятие малой социальной группы. Основные признаки малой социальной группы. Классификация групп: формальные – неформальные, референтные – группы членства. Размер малой группы: психологические критерии для определения нижней и верхней границы. Групповые роли. Статус. Виды ролевых конфликтов. Структурные характеристики малой группы: формально-статусная, социометрическая, коммуникативная, структура социальной власти.

Тема 2. Этапы и стадии образования команды

Динамические процессы в малой группе. Нормативное влияние большинства: конформное поведение. Групповое давление. Групповые нормы. Эксперимент С. Аша. Индивидуальные и групповые факторы конформности. Нормативное влияние меньшинства. «Сине-зеленый эксперимент» С. Московичи. Модели и стадии группового развития: модель Такмена – Йенсена, модель Коэна. Краткая характеристика стадий развития малой группы. Этапы и стадии образования команды. Формы, методы и методические приемы командообразования. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами. Показатели эффективности команды. Особенности прохождения этапов развития виртуальной команды.

Тема 3. Подходы к комплектованию команд

Принципы подбора и работы команды. Подходы к комплектованию команд: типологический, ролевой. Понятие социальной роли. Виды классификации социальных ролей. Ролевая структура группы на основе схемы анализа взаимодействия Р. Бейлза. Связь ролевой структуры группы и эффективности ее деятельности: модель Р. М. Белбина. Использование онлайн инструментов для подбора и комплектования команд.

Тема 4. Коммуникация как инструмент управления командой

Модели коммуникации. Условия успешной коммуникации. Схема коммуникативного процесса. Несовпадение кодов как причина непонимания между участниками коммуникации. Проксемические закономерности коммуникации. Обратная связь как инструмент повышения эффективности коммуникации. Техники обратной связи. Модель коммуникации Ф. Шульца фон Туна. Основные аспекты сообщения: самовыражение, предметное содержание, отношения, воздействие. Восприимчивость коммуникаторов к различным аспектам сообщения как причина конфликта.

Тема 5. Виды коммуникационных сетей

Виды внутриорганизационных коммуникаций. Функции нисходящих коммуникаций. Факторы, снижающие эффективность нисходящих коммуникаций. Трудности в осуществлении восходящих коммуникаций. Меры по созданию системы восходящей коммуникации. Виды коммуникационных сетей в организации: формальные - неформальные, централизованные - децентрализованные. Виды коммуникационных сетей в малой группе: Y-сеть, «сложный круг», «колесо». Организация коммуникации в группе в зависимости от характера групповой задачи.

Тема 6. Принятие группового решения

Преимущества группового решения перед индивидуальным. Феномен «сдвига к риску» (Дж. Стоунер). Информационное и нормативное влияние как механизмы групповой поляризации. Огурпление мышления: причины и способы преодоления. «Мозговой штурм» (А. Осборн) как метод повышения эффективности группового решения. Процедурные требования к проведению мозгового штурма.

Тема 7. Коммуникация в конфликте

Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Виды критических замечаний. Мотивы конструктивной и деструктивной критики. Структура Явысказывания. Роль обратной связи в онлайн коммуникации.

Тема 8. Лидерство и власть в командообразовании

Поведенческий подход в выделении стилей лидерства. Типы руководителей в вероятностной модели эффективности руководства Ф. Фидлера. Трансформационное и транзакционное лидерство. Виды социальной власти. Власть как межличностное взаимодействие. Субъект власти: цель воздействия, ресурсы. Объект власти: потребности.

Классификация оснований власти. Сравнительный анализ эффективности различных видов власти. Тактические приемы использования власти.

Тема 9. Управленческие команды

Ситуационное руководство (модель П. Херси- К.Бланшара) Специфика ситуационного подхода к исследованию лидерства. Основные компоненты ситуационной модели П. Херси- К.Бланшара: типы действий руководителя, характеристики подчиненного. Взаимодополняющая управленческая команда (модель И.Адизеса) Основные функции менеджера. Эффективность и результативность организации как конечная цель менеджмента. Типы менеджеров (модель РАЕI) и их характеристика. Эффективное взаимодействие с разными типами менеджеров. Руководство виртуальной командой Понятие «виртуальное лидерство». Факторы успешности лидера в виртуальной среде. Виртуальные команды как новая форма сотрудничества специалистов. Создание и поддержание общности членов виртуальной команды - ключевой фактор эффективности деятельности команды. Технологические инструменты для управления виртуальной командой.

Практические занятия / лабораторные занятия

- Занятие 1. Команда и группа: социально-психологические характеристики
- Занятие 2. Этапы и стадии образования команды
- Занятие 3. Подходы к комплектованию команд
- Занятие 4. Коммуникация как инструмент управления командой
- Занятие 5. Виды коммуникационных сетей
- Занятие 6. Принятие группового решения
- Занятие 7. Коммуникация в конфликте
- Занятие 8. Лидерство и власть в командообразовании
- Занятие 9. Управленческие команды

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Звягинцева О. С. Командная работа и коммуникации: учебное пособие: [16+] / О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 184 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614102>

5.2. Дополнительная литература

1. Карякин А. М. Командная работа: основы теории и практики: учебное пособие / А. М. Карякин. – Иваново: Ивановский государственный энергетический университет, 2003. – 68 с. –URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39380>
2. Шуванов В. И. Социальная психология управления: учебник / В. И. Шуванов – Москва: Юнити-Дана, 2017.– 464 с.: табл., схем. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685151>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
2. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
4. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
5. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>

6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
8. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант»
<http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>
9. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.
3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Командное взаимодействие» формирует у обучающихся компетенцию УК-3. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Командное взаимодействие».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Командное взаимодействие» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Командное взаимодействие» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Командное взаимодействие» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные темы рефератов и варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Командное взаимодействие», приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля –

активная работа на практических занятиях, реферат. Формой промежуточного

контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Командное взаимодействие» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Командное взаимодействие». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Командное взаимодействие» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Командное взаимодействие» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; реферат	Темы 1-9

	анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы		
--	---	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

«зачтено»

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Критерии оценки реферата

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источники; доклад не подготовлен.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«не зачтено»	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения

		учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы
--	--	---

Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

Текущий контроль (работа на практических занятиях)

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

Примеры вопросов для обсуждения на практических занятиях

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов.
3. Команды как группы высокого уровня развития.
4. Признаки команд.
5. Основные критерии подбора кандидатов в команду.
6. Основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
7. Универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение.
8. Характеристики типичного для первой стадии группового развития соотношения сплоченность/напряжение.
9. Охарактеризуйте изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Сформулируйте, как эти изменения связаны с угрозой возникновения «синдрома бессмертия команды».

Текущий контроль (подготовка реферата)

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

Примерные темы рефератов

1. История становления и развития практико-ориентированных исследований малых групп.
2. Методологические проблемы классических социальнопсихологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
4. Первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии команды, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам команды.
6. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
7. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
8. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
9. Гибкость функционально-ролевой структуры команды.
10. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций.
11. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
12. Социально-психологические средства повышения креативности команды.

13. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд.
14. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
15. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
16. Целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.
17. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
18. Признаки разрушения первичной рагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.
19. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
20. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода группового конфликта в открытую форму.
21. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
22. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
23. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
24. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
25. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
26. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
27. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «синдрома бессмертия команды».
28. Средства повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.
29. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.
30. Миссия команды.
31. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
32. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
33. Социально-психологический портрет члена и лидера команды.
34. Команда как субъект профессионального воспитания.
35. Самоорганизация управленческой команды.
36. Специфика профессионального лидерства в команде.

8.3.4. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции УК-3, индикаторы ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

1. История возникновения терминов «Команда», «Командообразование», их развитие и современная трактовка.
2. Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
3. Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
4. Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
5. Организация работы в команде. Планирование
6. Зарубежный опыт развития команд, примеры.
7. Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
8. Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
9. Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
10. Управление психологическим климатом в команде.
11. Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
12. Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
13. Типы команд по уровням развития, характеристика.
14. Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика, примеры.

15. Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации.
16. Цель командообразования – развитие человеческих ресурсов.
17. Цель командообразования – выявление неформального лидера в коллективе.
18. Цель командообразования - максимально эффективное использование персонала.
19. Определение методов формирования команды, примеры.
20. Влияние личного стиля на командные процессы.
21. Организационная культура – составляющая командного менеджмента.
22. Построение межкомандных взаимоотношений.
23. Три уровня реализации процесса формирования команд.
24. Теории лидерства, тип лидера команды, примеры.
25. Причины распада команды, анализ распада команды.
26. Управление поведением в команде и организации
27. Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях, примеры.
28. Управление изменениями в командной работе, примеры.
29. Роль имиджа в командной работе.
30. Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды.
31. Функции лидера в успешном управлении командой в организации
32. Уровни развития команды: от группы до команды, характеристика отличий.
33. Классификация ролей в команде, их значимость для команды.
- 34.
35. Характеристика принципов формирования команды.
36. Преимущества и сложности (недостатки) в организации команд.
37. Самоуправляемые команды в организационной структуре.
38. Культура в организации команды.
39. Характеристика основных стадий формирования команды.
40. Факторы командной работы и их влияние на успешную деятельность команды.
41. Меры укрепления и разрушения сплоченности команд, примеры.
42. Требования к управляющим и подчиненным в команде.
43. Функции руководителя и психологические типы в команде.
44. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.
45. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
46. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация, примеры.
47. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.
48. Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.
49. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
50. Общая характеристика команды как малой группы