

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

27.04.2020

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.23 Основы управления поведением в малых группах

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**  
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управление персоналом
- 6. Составители программы:** Зубарев Г. А., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета  
протокол №4 от 16.04.2020

---

---

---

---

**8. Учебный год:** 2023/2024

**Семестр(-ы):** 7

### 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины является формирование представления обучающегося об управлении поведением малой группы и повышении ее результативности

Задачи дисциплины:

- изучить основные функции управления и процессы в малых группах;
- раскрыть особенности взаимоотношений, конфликтов и стрессов в малых группах;
- изучить основы лидерства, власти и политики в малых группах.

### 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Обязательная дисциплина вариативной части блока Б.1. Обучающийся должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

### 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процессов групповой динамики;</li> <li>- принципов формирования команды;</li> </ul> <p>уметь: применять на практике знание процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): навыками организации эффективной групповую работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теорию и факторы удовлетворенности персонала работой в организации;</li> <li>- методы воздействия на удовлетворенность трудом;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации;</li> <li>- применять на практике результаты удовлетворенности персонала работой в организации;</li> </ul> <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации;</li> <li>- методами воздействия на удовлетворенность трудом и использовать результаты для повышения результативности работы организации;</li> </ul>
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации,	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные формы бизнес-коммуникаций;</li> <li>- основные способы проведения бизнес-коммуникаций;</li> <li>- барьеры в деловых коммуникациях и способы их</li> </ul>

	<p>владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p>	<p>устранения;  уметь:  - анализировать процесс коммуникаций в малой группе;  - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;  - разрабатывать эффективные коммуникационные сети;  владеть (иметь навык(и)):  - навыками анализа конкретных ситуаций связанных с проблемами организационных и групповых коммуникаций;  - способами нейтрализации и методами преодоления препятствий в работе группы;  - навыками межличностные и межгрупповых коммуникаций.</p>
--	--	---

## 12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 3 ЗЕТ / 108 час

**Формы текущей аттестации:** тест, собеседование, практическое занятие, кейс, доклад, контрольная работа

**Форма промежуточной аттестации** *зачет*

### 13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость (часы)		
		Всего	По семестрам	
			7 сем.	.....
Аудиторные занятия		32	32	
в том числе:	лекции	16	16	
	практические	16	16	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		76	76	
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>				
Итого:		108	108	

### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Понятие и характеристика малых групп	Понятие и характеристика малых групп, стадии развития группы, этапы управления поведением в малой группе; преимущества и недостатки работы в группе, коллективная безответственность и способы ее преодоления; методы исследования групповых процессов; понятие эффективной группы, командные процессы и их совершенствование.
1.2	Реализация управленческих функций в малых группах	Планирование деятельности малой группы, влияние целей и заданий на поведение сотрудников малой группы; структура малой группы и ее влияние на поведение сотрудников, регламентация труда; индивидуальные и групповые методы мотивация в малых группах, проектирование работ как метод мотивации; контроль деятельности в малых группах и его влияние на результативность сотрудников.
1.3	Управленческие процессы в малых группах	Формальные и неформальные коммуникации, коммуникационные сети, коммуникационные стили. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений.
1.4	Групповая индукция и сплоченность. Методы их изменения	Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения); положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда; групповое единomyслие и его преодоление.

1.5	Взаимоотношения в малых группах	Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя; управление впечатлением. Помощь другим, взаимная поддержка; девиантное поведение.
1.6	Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах	Внутриличностные, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения; эмоции и настроение в малых группах, управление эмоциями; стресс, его причины и последствия, управление стрессом на уровне группы.
1.7	Лидерство, власть и политика в малых группах.	Лидерство в группе, трансакционное и трансформационное лидерство, лидерство как процесс. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии.
1.8	Связанные с работой отношения в группе	Отношение к работе (удовлетворенность трудом) и отношения к другим членам группы (предубеждения и дискриминация), отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям.
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1	Понятие и характеристика малых групп	Понятие и характеристика малых групп, стадии развития группы, этапы управления поведением в малой группе; преимущества и недостатки работы в группе, коллективная безответственность и способы ее преодоления; методы исследования групповых процессов; понятие эффективной группы, командные процессы и их совершенствование.
2.2	Реализация управленческих функций в малых группах	Планирование деятельности малой группы, влияние целей и заданий на поведение сотрудников малой группы; структура малой группы и ее влияние на поведение сотрудников, регламентация труда; индивидуальные и групповые методы мотивации в малых группах, проектирование работ как метод мотивации; контроль деятельности в малых группах и его влияние на результативность сотрудников.
2.3	Управленческие процессы в малых группах	Формальные и неформальные коммуникации, коммуникационные сети, коммуникационные стили. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений.
2.4	Групповая индукция и сплоченность. Методы их изменения	Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения); положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда; групповое единomyслие и его преодоление.
2.5	Взаимоотношения в малых группах	Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя; управление впечатлением. Помощь другим, взаимная поддержка; девиантное поведение.
2.6	Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах	Внутриличностные, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения; эмоции и настроение в малых группах, управление эмоциями; стресс, его причины и последствия, управление стрессом на уровне группы.
2.7	Лидерство, власть и политика в малых группах.	Лидерство в группе, трансакционное и трансформационное лидерство, лидерство как процесс. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии.
2.8	Связанные с работой отношения в группе	Отношение к работе (удовлетворенность трудом) и отношения к другим членам группы (предубеждения и дискриминация), отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям.

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Понятие и характеристика малых	2	2		9	13

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
	групп					
2	Реализация управленческих функций в малых группах	2	2		9	13
3	Управленческие процессы в малых группах	2	2		9	13
4	Групповая индукция и сплоченность. Методы их изменения	2	2		9	13
5	Взаимоотношения в малых группах	2	2		9	13
6	Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах	2	2		9	13
7	Лидерство, власть и политика в малых группах.	2	2		13	17
8	Связанные с работой отношения в группе	2	2		9	13
	Зачет					
	Итого:	16	16		76	108

#### **14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

*(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)*

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в

нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступать к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развернутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной

области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

**15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины** (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

**а) основная литература:**

№ п/п	Источник
1.	Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.
2.	Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити – Дана, 2015. – 487 с. : схем., ил., табл. – Библиогр.: с. 469-470. – <a href="http://bibliolub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632">http://bibliolub.ru/index.php?page=book&amp;id=116632</a>

**б) дополнительная литература:**

№ п/п	Источник
3.	Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=112228</a> (. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.
4.	Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 299 с.
5.	Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
6.	Сидоренков, А.В. Эффективность малых групп в организации : социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты / А.В. Сидоренков ; Сидоренкова И. И. — Ростов-н/Д : Издательство Южного федерального университета, 2011 .— 256 с. — ISBN 978-5-9275-0839-6 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=241187">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=241187</a> >.

**в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)**

№ п/п	Ресурс
1	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a>

2.	ЭБС "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
3.	ЭБС Издательство «Лань» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
4.	Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
5.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Зубарев, Г.А. Основы управления поведением в малых группах. Задания для самостоятельной и аудиторной работы [Электронный ресурс] : учебное пособие : [для бакалавров направления 38.03.03 "Управление персоналом" и магистров направления 38.04.03 "Управление персоналом" ] / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2018 .— Загл. с титула экрана .— Свободный доступ из интранета ВГУ .— Текстовый файл .— <URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-193.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-193.pdf</a> >.

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроекционное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

## 19. Фонд оценочных средств:

### 19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процессов групповой динамики;</li> <li>- принципов формирования команды;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>применять на практике знание процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>владеть (иметь навык(и)): навыками организации эффективной групповую работы на основе знания процессов групповой динамики и</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и характеристика малых групп</li> <li>2. Взаимоотношения в малых группах</li> <li>3. Групповая индукция и сплоченность. Методы их</li> </ol>	<p>Тестовые задания №1</p> <p>Практические задания</p> <p>Доклады</p> <p>Собеседование</p> <p>Контрольные работы</p>



<p>способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p>принципов формирования команды</p>	<p>изменения</p>	
<p>ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>знать: - теории и факторы удовлетворенности персонала работой в организации; - методы воздействия на удовлетворенность трудом; уметь: - проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике результаты удовлетворенности персонала работой в организации; владеть (иметь навык(и)): - навыками проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами воздействия на удовлетворенность трудом и использовать результаты для повышения результативности работы организации;</p>	<p>1. Взаимоотношения в малых группах 2. Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах 3. Связанные с работой отношения в группе 4. Лидерство, власть и политика в малых группах.</p>	<p>Тестовые задания №2 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>
<p>ПК-28 знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p>	<p>знать: - основные формы бизнес-коммуникаций; - основные способы проведения бизнес-коммуникаций; - барьеры в деловых коммуникациях и способы их устранения уметь: - анализировать процесс коммуникаций в малой группе; - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими; - разрабатывать эффективные коммуникационные сети; владеть (иметь навык(и)): - навыками анализа конкретных ситуаций связанных с проблемами организационных и групповых коммуникаций; --способами нейтрализации и методами преодоления препятствий в работе группы; -навыками межличностные и межгрупповых коммуникаций.</p>	<p>1.Управленческие процессы в малых группах 2. Групповая индукция и сплоченность. Методы их изменения 3. Реализация управленческих функций в малых группах</p>	<p>Практические задания Доклады Собеседование Кейсы Контрольные работы</p>
<p>Промежуточная аттестация</p>			<p>Перечень вопросов к зачету Тестовые</p>

## **19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации**

Для оценивания результатов обучения на экзамене/зачете используются следующие показатели:

1. Знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации; основные теории и инструменты руководства и лидерства; основные способы власти, влияния и убеждения.
2. Знать процессы групповой динамики; принципы формирования команды; теорию и факторы удовлетворенности персонала работой в организации; методы воздействия на удовлетворенность трудом.
3. Знать основные формы бизнес-коммуникаций; основные способы проведения бизнес-коммуникаций; барьеры в деловых коммуникациях и способы их устранения.
4. Уметь организовывать групповое и командное взаимодействие; диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений.
5. Уметь влиять на уровень групповой сплоченности; формировать работоспособные коллективы с учетом индивидуальных особенностей работников; участвовать в коллективных действиях, работать в командах; оказывать влияние на коллег.
6. Уметь применять на практике знание процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; применять на практике результаты удовлетворенности персонала работой в организации.
7. Владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; методами формирования и поддержания этического климата в организации; приемами разработки групповых правил и норм, навыками организации и управления коллективом; способами разрешения конфликтов в группе.
9. Владеть навыками организации эффективной групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; методами воздействия на удовлетворенность трудом и использовать результаты для повышения результативности работы организации;
11. Иметь навыками анализа конкретных ситуаций связанных с проблемами организационных и групповых коммуникаций; способами нейтрализации и методами преодоления препятствий в работе группы.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области управления малыми группами	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

### **19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **19.3.1 Перечень вопросов к зачету**

1. Понятие и характеристика малых групп
2. Стадии развития группы
3. Преимущества и недостатки работы в группе
4. Коллективная безответственность и способы ее преодоления
5. Методы исследования групповых процессов
6. Понятие эффективной группы
7. Командные процессы и их совершенствование
8. Структура малой группы и ее влияние на поведение сотрудников, регламентация труда
9. Индивидуальные и групповые методы мотивация в малых группах, проектирование работ как метод мотивации
10. Контроль деятельности в малых группах и его влияние на результативность сотрудников
11. Формальные и неформальные коммуникации
12. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
13. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений
14. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения)
15. Положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда
16. Групповое единомыслие и его преодоление
17. Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя
18. Управление впечатлением
19. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии
20. Внутриличностные конфликты, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения
21. Стресс, его причины и последствия, управление стрессом на уровне группы
22. Отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям

#### **19.3.2 Перечень практических заданий и кейсов (фрагмент)**

1. Задание 1: «Этапы развития группы»
2. Задание 2: «Нормы поведения»
3. Задание 3: «Групповая сплоченность»
4. Задание 4: «Анализ характеристик управленческих команд»
5. Задание 5: «Групповое поведение»
6. Кейс: «Эффективность групповой работы»
7. Практическое упражнение: «Обед без мартини»
8. Практическое упражнение: «Групповые санкции в жизни индивида»

### Критерии оценки практических заданий и кейсов

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся провел глубокий анализ ситуации, выполнил задание, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, сделал ошибочные выводы по полученным результатам и не смог дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

### 19.3.3 Тестовые задания

1. Совместное решение производственных вопросов ... стрессовые ситуации, повышает инновационный потенциал сотрудников. Выберите пропущенное слово:

- А) Уменьшает
- В) Увеличивает

2. В группах из пяти человек каждый:

А) БОЛЕЕ глубоко удовлетворен своей ролью, в случае разногласий чаще всего такие группы НЕ распадаются;

Б) БОЛЕЕ глубоко удовлетворен своей ролью, в случае разногласий чаще всего такие группы распадаются;

В) МЕНЕЕ удовлетворен своей ролью, в случае разногласий чаще всего такие группы НЕ распадаются;

Г) МЕНЕЕ удовлетворен своей ролью, в случае разногласий чаще всего такие группы распадаются;

3. Члены малых групп более удовлетворены своей ролью в совместной деятельности группы, чем члены больших групп:

- А) верно
- Б) неверно.

4. Совместное решение производственных вопросов ... стрессовые ситуации, ... инновационный потенциал сотрудников. Выберите пропущенные слова:

- А) уменьшает, повышает
- Б) увеличивает, снижает
- В) уменьшает, снижает
- Г) увеличивает, повышает

5. При наличии каких условий группа может считаться эффективной:

А) продуктивность высока, то есть хорошо делает то дело, ради которого была создана; каждый член группы чувствует удовлетворенность от присутствия и принадлежности к группе.

- В) взгляды на нербочие вопросы у членов группы совпадают; отсутствуют конфликты в группе;
- С) оба варианта;
- Д) нет правильного варианта.

**Критерии оценки тестового задания**

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла	Хорошо
Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла	Неудовлетворительно

**19.3.4 Перечень заданий для контрольных работ**

1. Методы исследования групповых процессов
2. Понятие эффективной группы
3. Командные процессы и их совершенствование
4. Структура малой группы и ее влияние на поведение сотрудников, регламентация труда
5. Индивидуальные и групповые методы мотивация в малых группах, проектирование работ как метод мотивации
6. Контроль деятельности в малых группах и его влияние на результативность сотрудников
7. Факторы, определяющие поведение личности, и их влияние на деятельность группы
8. Удовлетворенность трудом и преданность организации. Их влияние на деятельность группы
9. Понятие и классификация групп в организации. Преимущества и недостатки работы в группе
10. Формальные рабочие группы и их признаки. Причины вступления в формальную группу.
11. Групповая сплоченность: понятие, влияние на эффективность труда, методы снижения и повышения.
12. Групповая сплоченность: «Вилка Шехтера»
13. Неформальные группы и их характеристики
14. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
15. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений
16. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения)
17. Положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда
18. Групповое единомыслие и его преодоление
19. Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя
20. Влияние членов группы на поведение руководителя
21. Управление впечатлением
22. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии
23. Внутриличностные конфликты, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения

24. Стресс, его причины и последствия, управление стрессом на уровне группы

25. Отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям

#### Критерии оценки контрольных работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы контрольной работы, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при отсутствии выполнений контрольной работы, и/или при не владении обучающимся темой, что выражается в неумении изложить содержание основного и дополнительных вопросов.	Не зачтено

### 19.3.5 Темы докладов

1. Стадии развития группы
2. Преимущества и недостатки работы в группе
3. Коллективная безответственность и способы ее преодоления
4. Методы исследования групповых процессов
5. Понятие эффективной группы
6. Командные процессы и их совершенствование
7. Структура малой группы и ее влияние на поведение сотрудников, регламентация труда
8. Индивидуальные и групповые методы мотивация в малых группах, проектирование работ как метод мотивации
9. Контроль деятельности в малых группах и его влияние на результативность сотрудников
10. Формальные и неформальные коммуникации
11. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
12. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений

#### Критерии оценивания докладов:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном освещении темы доклада обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных вопросов доклада излагается обучающийся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невладении обучающимся тематикой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.

### 19.3.6 Темы собеседования

1. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения)
2. Положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда
3. Групповое единomyслие и его преодоление

4. Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя
5. Управление впечатлением
6. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии
7. Внутриличностные конфликты, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения
8. Стресс, его причины и последствия. Управление стрессом на уровне группы

#### Критерии оценивания собеседования

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением вопросов собеседования, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Отлично
Обучающийся при достаточно полном освещении основных вопросов собеседования затруднился дать точные ответы на дополнительные.	Хорошо
Содержание основных вопросов собеседования излагается обучающимся поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет тематикой собеседования, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.	Неудовлетворительно

#### 19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета. Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно

обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания раздела 19.3.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.