



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

Продлена на 2022-2023 уч. год
(протокол заседания кафедры от
28.04.22 № 1111-09)

Зав. каф.  И.Б. Дуракова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

22.04.2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Управление поведением в малых группах

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.04.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике

3. Квалификация выпускника: магистр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом экономического факультета

7. Рекомендована: НМС экономического факультета протокол № 4 от 15.04.2021

8. Учебный год: 2022/2023

Триместры: 5, 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области технологий, повышающих слаженность и результативность группового взаимодействия и командной работы

Задачи дисциплины:

- формирование теоретической основы выполнения функций управления и влияния на процессы в малых группах, создания команды профессионалов и работы в командах;

- формирование умений управлять процессами в малых группах, в т.ч. формальными и неформальными коммуникациями, коммуникационными сетями, коммуникационными стилями, индукцией группы, сопротивлением организационным изменениям, девиантным поведением;

- овладение навыками планирования и корректировки работы команды, направленной на достижение поставленной цели с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов на основе делегирования полномочий.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

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

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |
|------|--|--------|---|--|
| УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.2 | Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели | Знать: - подходы к реализации функций управления в малых группах (командах) - концепцию лидерства, власти и политики в малых группах (командах) Уметь: - распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: - приемами управления групповыми процессами в командах |
| ПК-1 | Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения | ПК-1.3 | Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть) | Знать: - подходы к планированию деятельности малой группы Уметь: - моделировать отношения в малых группах, управляя конфликтами, эмоциями и стрессами в них Владеть: - поведенческими моделями и методами принятия решений в малой группе |

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

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Трудоемкость по видам учебной работы

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | | |
|--|--------------|------------------|------------------|-----|
| | Всего | По триместрам | | |
| | | № триместра 5 | № триместра 6 | ... |
| Аудиторные занятия | 10 | 10 | | |
| в том числе: | лекции | 4 | 4 | |
| | практические | 6 | 6 | |
| | лабораторные | | | |
| Самостоятельная работа | 94 | 44 | 50 | |
| в том числе: курсовая работа (проект) | | | | |
| Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i> | 4 | | 4 | |
| Итого: | 108 | 54 | 54 | |

13.1. Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины |
|--------------------------------|---|---|
| 1. Лекции | | |
| 1.1 | Реализация функций управления в малых группах | Планирование деятельности малой группы (команды), 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. |
| 1.2 | Управление процессами в малых группах | Формальные и неформальные коммуникации, коммуникационные сети, коммуникационные стили. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами (командами): поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения); положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда; групповое единomyслие и его преодоление. |
| 1.3 | Формирование отношений, конфликты, эмоции и стрессы 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. Отношение к работе (удовлетворенность трудом) и отношения к другим членам группы (предубеждения и дискриминация), отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям. Конфликты 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. |
| 1.4 | Лидерство, власть и политика в малых группах. | Лидерство в группе, транзакционное и трансформационное лидерство, лидерство как процесс. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии. |
| 2. Практические занятия | | |

| | | |
|-----|---|---|
| 2.1 | Реализация функций управления 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. |
| 2.2 | Управление процессами 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. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения); положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда; групповое единomyслие и его преодоление. |
| 2.3 | Формирование отношений, конфликты, эмоции и стрессы 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. Отношение к работе (удовлетворенность трудом) и отношения к другим членам группы (предубеждения и дискриминация), отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям. 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. |
| 2.4 | Лидерство, власть и политика в малых группах. | Лидерство в группе, транзакционное и трансформационное лидерство, лидерство как процесс. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии. |

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (часов) | | | | |
|-------|---|----------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Лабораторные | Самостоятельная работа | Всего |
| 1 | Реализация функций управления в малых группах | 1 | 1 | | 21 | 23 |
| 2 | Управление процессами в малых группах | 1 | 1 | | 23 | 25 |
| 3 | Формирование отношений, конфликты, эмоции и стрессы в малых группах | 1 | 2 | | 25 | 28 |
| 4 | Лидерство, власть и политика в малых группах. | 1 | 2 | | 25 | 28 |
| | Итого: | 4 | 6 | | 94 | 104 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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 развёрнутые 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.

Прежде чем приступать 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

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1. | Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. |
| 2. | Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156 |
| 3. | 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. - http://bibliolub.ru/index.php?page=book&id=116632 |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1 | Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.– Москва : ИНФРА-М, 2014 .– 299 с. |
| 2 | <u>Сидоренков, А.В.</u> 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: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241187 >. |
| 2 | Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. / Ф. Лютенс. - 7-е изд. - М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с. |

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

| № п/п | Ресурс |
|-------|---|
| 1. | Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru |
| 2. | ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ |
| 3. | ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com |
| 4. | Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru |

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Зубарев, Г.А. Организационное поведение: лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] учебное пособие. Ч. 1 / Г.А. Зубарев ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета 2013 .— Загл. с титул. экрана .— Электрон. версия печ. публикации. |

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется контрольная работа, содержащая практическую часть. Проверка контрольной работы может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины (модуля) | Компетенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
|--|---|--|---|--|
| 1. | Реализация функций управления в малых группах | <p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения</p> | <p>УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели</p> <p>ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)</p> | <p>КИМ №1 (контрольная работа)</p> <p>КИМ №2 (комплект заданий)</p> |
| 2. | Управление процессами в малых группах | | | |
| 3 | Формирование отношений, конфликты, эмоции и стрессы в малых группах | | | |
| 4 | Лидерство, власть и политика в малых группах. | | | |
| Промежуточная аттестация форма контроля - зачет | | | | <p>КИМ №3 (Перечень вопросов) Презентация результатов контрольной работы</p> |

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольной работы, тестовые задания и доклады.

КИМ №1 Комплект тем контрольных работ

Описание технологии проведения

Цель – овладение заданными компетенциями по дисциплине «Этика деловых отношений в управлении персоналом».

Контрольная работа выполняется в соответствии с методическими указаниями, приведенными в п.14., и включает две части: теоретическую и практическую. Обучающийся выполняет, согласовав с преподавателем, одно задание из теоретической части и делает мини-проект по выбранной и согласованной теме из практической части.

Раздел I Задания для теоретической части контрольной работы

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

Раздел II Задания для практической части контрольной работы

1. Разработка и моделирование процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций: подбор найм члена команды
2. Разработка и моделирование процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций: адаптация нового члена команды
3. Разработка и моделирование процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций: оценка членов команды
4. Разработка и моделирование процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций: обучение и развитие членов команды
5. Разработка и моделирование процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций: программа мотивации членов команды

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Оценка обучающегося зависит от степени раскрытия теоретического вопроса первого раздела и качества представленного проекта второго раздела, соответствия представленным рекомендациям. Оформление контрольной работы должно

соответствовать требованиям, предъявляемым к письменным работам. Титульный лист установленной формы. Шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, абзацный отступ 1,5, межстрочный интервал 1,5. Размеры полей: левое 3 см, правое 1 см, верхнее и нижнее 2 см. Номер страницы проставляют внизу по центру. Выравнивание основного текста по ширине страницы, абзацный отступ 1,25. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы, которые должны быть оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ.

Обучающиеся считаются освоившими пороговый уровень подготовки (оценка - зачтено), если ими верно выполнены два раздела контрольной работы, даны грамотные и обоснованные ответы на дополнительные вопросы во время презентации результатов работы.

КИМ №2 Комплект тестовых заданий и тем докладов (фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к проведению практического задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Обсуждение в группе полученных результатов.
4. Получение оценки.

Перечень тестовых заданий (фрагмент)

1. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- 1) социально-экономической группой;
- 2) группой по интересам;
- 3) функциональной группой;
- 4) производственной группой;
- 5) постоянной группой.

2. В каждой организации всегда имеются следующие группы:

- 1) целевые;
- 2) формальные;
- 3) неформальные;
- 4) управленческие;
- 5) условные.

3. Ясность целей и согласие с ними членов группы определяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:

- 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;
- 5) проводить обсуждение целей только после того, как они поставлены перед членами группы.

4. Люди образуют группы в силу следующих причин:

- 1) возможности удовлетворять потребности в общении;
- 2) пространственной близости;
- 3) общности установок и ценностей;
- 4) привлекательности целей группы;
- 5) эмоциональной близости и разделяемых чувств.

5. Группы можно классифицировать по следующим основным признакам:

- 1) форме общения, размеру, времени общения, потребностям членов группы, природе возникновения, затратам на формирование;

- 2) сфере совместной деятельности, цели существования, размеру, уровню развития, характеру межличностных отношений, периоду функционирования;
 - 3) цели существования, уровню развития, входящим
 - 4) в группу субъектам, размеру, времени существования, содержанию коммуникаций, уровню стабильности существования, потребностям членов группы;
 - 5) размеру, уровню развития, принципу создания, цели существования, сфере совместной деятельности, реальности существования, периоду функционирования, реальному вхождению индивида в группу;
 - 6) цели существования, размеру, периоду создания, функциям, уровню сложности решаемых задач, формам работы, статусу членов группы
6. К основным причинам, по которым люди объединяются в группы, относятся:
- 1) желания, эмоции, возможность достижения личных целей и привлекательность групповых цепей;
 - 2) облегчение работы (руководитель не в состоянии уделять всем одинаковое внимание, поэтому можно спрятаться за спинами других коллег), близость к месту проживания, возможность избежать яичной ответственности, желание исполнять различные роли;
 - 3) географическая близость, возможность удовлетворения различных потребностей, схожие установки и ценности, разделяемые чувства, симпатия к цепям группы, большая легкость достижения личных целей;
 - 4) пространственная и географическая близость, возможность удовлетворения потребностей (в безопасности, власти, общении, принадлежности, самоуважении), общность ценностей и установок, эмоциональная близость, привлекательность групповых целей, помощь в достижении личных целей, возможность получения экономической выгоды от сотрудничества;
 - 5) совпадение установок (в отношении власти, работы, карьеры, здоровья, политики, спорта, общения), общность затрат (можно рассчитывать на помощь коллег и на то, что они сделают при необходимости за вас работу);
7. Группы проходят в своем развитии следующие стадии:
- 1) формирование, выполнение работы, расформирование;
 - 2) создание, нормирование, регламентирование, эффективная работа, распад;
 - 3) формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование;
 - 4) создание, регламентирование, выполнение работы, распад;
 - 5) создание, функционирование, конфликт, развитие
8. Основные характеристики группы:
- 1) размер, решаемая группой задача, структура, нормы, мотивы, потребности членов группы;
 - 2) лидерство, структура, роли, статус, нормы, групповой процесс, сплоченность, конфликтность;
 - 3) цели создания группы, лидерство, размер группы, сфера деятельности группы, характер взаимоотношений членов группы;
 - 4) структура группы, роли, статус, нормы, размер группы, процесс решения проблем в группе, лидерство, сплоченность;
 - 5) решаемая группой задача, групповое единomyслие, разделение ответственности, размер группы, система вознаграждений в группе, пространственное расположение членов группы

Критерии оценки:

Для оценивания тестовых заданий, содержащей задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов. Оценка «отлично» выставляется, если студент набрал более 90% от максимальной суммы баллов.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимальной суммы баллов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50%.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

Темы докладов

1. Влияние удовлетворенности трудом на показатели деятельности организации.
2. Преданность организации и ее компоненты
3. Влияние преданности организации на деятельность организации
4. Вовлеченность персонала и ее влияние на деятельность организации
5. Методы измерения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности
6. Способы повышения удовлетворенности трудом, преданности организации и вовлеченности
7. Культура и ее аспекты в международном бизнесе
8. Препятствия (барьеры) на пути культурной адаптации
9. Способы преодоления барьеров, препятствующих культурной адаптации
10. Диверсификация и проблемы предубеждений.
11. Теории научения: поведенческие, познавательные и социальные
12. Закон эффекта. Позитивное и негативное подкрепление. Интервалы позитивного подкрепления
13. Значение использования наказания. Интервалы (режимы) наказания. Гашение.
14. Научение путем наблюдения. Управление знаниями.
15. Управление поведением в организации. Самоуправление поведением.
16. Необходимость власти в управлении. Формы власти и влияния
17. Исследование различных форм политического поведения.
18. Игра в политику (по Г. Минцбергу)
19. Конкретные политические стратегии и тактики приобретения власти.
20. Этика власти и политики в организации
21. Лидерство в малой группе

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту, если содержание доклада раскрывает тему, соблюден регламент, на дополнительные вопросы даны ответы.

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если в докладе не отражены все необходимые аспекты исходной, тема не раскрыта, на дополнительные вопросы обучающийся не дает ответов.

20.2. Промежуточная аттестация

Описание технологии проведения:

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на зачете должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, а также представить результаты выполнения заданий в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к зачету.

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;

- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Уровень сформированности компетенций на промежуточной аттестации в форме зачета оценивается по шкале: «зачтено», «не зачтено».

КИМ №3 Перечень вопросов к зачету

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. Формальные и неформальные коммуникации в группе
8. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
9. Поведенческие аспекты принятия решений малыми группами: поведенческие модели и методы принятия решений, творческий процесс в принятии решений
10. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения)
11. Положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда
12. Групповое единомыслие и его преодоление
13. Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя
14. Влияние членов группы на поведение руководителя
15. Управление впечатлением
16. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии
17. Внутриличностные конфликты, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения
18. Стресс, его причины и последствия, управление стрессом на уровне группы
19. Отношение человека и группы к организации; сопротивление организационным изменениям

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

| Критерии оценивания компетенций | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|---|--------------------------------------|--------------|
| Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении всех заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы. | Повышенный уровень | Зачтено |
| Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении 70 процентов заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы. | Базовый уровень | Зачтено |

| | | |
|--|--------------------------|-------------------|
| <p>Зачет выставляется, если при посещении более 50 процентов аудиторных занятий и выполнении половины заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, но не смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, задачами, но затрудняется сформулировать и изложить собственные доказательства и аргументы.</p> | <p>Пороговый уровень</p> | <p>Зачтено</p> |
| <p>Ответ не зачитывается при не владении обучающимся материалом дисциплины, невыполнении более половины заданий текущей аттестации, затруднении в изложении содержания основных вопросов и непосещении более половины аудиторных занятий.</p> | <p>–</p> | <p>Не зачтено</p> |

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