


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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

30.05.2018 г.

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 №5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2021/2022

Семестр(-ы): 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины является формирование представления бакалавра 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:

Дисциплина по выбору вариативной части профессионального цикла.

Студент 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	
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации;</p> <p>уметь: организовывать групповое и командное взаимодействие;</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; - методами формирования и поддержания этического климата в организации;
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения теории групповой динамики - основные теории и инструменты руководства и лидерства; - основные способы власти, влияния и убеждения <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - влиять на уровень групповой сплоченности; - формировать работоспособные коллективы с учетом индивидуальных особенностей работников; - участвовать в коллективных действиях, работать в командах; - оказывать влияние на коллег. <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами разработки групповых правил и норм, - навыками организации и управления коллективом; - способами разрешения конфликтов в группе;
ПК-5	знанием 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"> - процессов групповой динамики; - принципов формирования команды; <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>

	способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	
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"> - теорию и факторы удовлетворенности персонала работой в организации; - методы воздействия на удовлетворенность трудом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике результаты удовлетворенности персонала работой в организации; <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проводить исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами воздействия на удовлетворенность трудом и использовать результаты для повышения результативности работы организации;
ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные формы бизнес-коммуникаций; - основные способы проведения бизнес-коммуникаций; - барьеры в деловых коммуникациях и способы их устранения; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать процесс коммуникаций в малой группе; - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими; - разрабатывать эффективные коммуникационные сети; <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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

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			
Зачет			
Итого:	108	108	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
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, транзакционное 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.
2. Практические занятия		
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 мотивация 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.
	Групповая индукция и сплоченность.	Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения); положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на

2.4	Методы их изменения	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 групп	2	2		9	13
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 приступить 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 приступить 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.	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
2.	Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. — Москва : Юрайт, 2014. — 470 с.
3.	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

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 >.
3.	<u>Шапиро, С.А.</u> Поведение в организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова, Е.К. Самраилова .— Москва ; Берлин : Дирек-Медиа, 2015 .— 307 с. — ISBN 978-5-4475-2542-2 .— <URL: http://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book&id=272157&sr=1 >.
4.	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.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
2.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
3.	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. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Для организации занятий требуется:

- ~ персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- ~ программное обеспечение общего назначения 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

19. Фонд оценочных средств:**19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения**

Код и	Планируемые результаты обучения	Этапы	
-------	---------------------------------	-------	--

содержание компетенции (или ее части)	(показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы, элементы и этапы организационных коммуникаций; - основные препятствия в организационных коммуникаций и способы их устранения; - основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и применять на практике знания основных методов, элементов и этапов организационных коммуникаций; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разбора конкретных ситуаций и решения проблем организационных коммуникаций; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и характеристика малых групп 2. Взаимоотношения в малых группах 	<p>Тестовые задания №1 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования и коммуникации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать групповое и командное взаимодействие; - диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; - методами формирования и поддержания этического климата в организации; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимоотношения в малых группах 2. Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах 	<p>Тестовые задания №2 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>
ОПК-6 владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановки цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; - основные способы влияния и убеждения; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в коллективных действиях, работать в командах; - анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; - оказывать влияние на коллег. <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; - навыками организации и управления коллективом; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Связанные с работой отношения в группе 2. Лидерство, власть и политика в малых группах. 	<p>Практические задания Доклады Собеседование Кейсы Контрольные работы</p>

<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>знать: - основные положения теории групповой динамики - основные теории и инструменты руководства и лидерства; - основные способы власти, влияния и убеждения; 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. владеть (иметь навык(и)): - приемами разработки групповых правил и норм, - навыками организации и управления коллективом; - способами разрешения конфликтов в группе;</p>	<p>1. Групповая индукция и сплоченность. 2. Методы их изменения Управленческие процессы в малых группах 3. Реализация управленческих функций в малых группах</p>	<p>Практические задания Доклады Собеседование Кейсы Контрольные работы</p>
<p>ПК-28 знанием 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 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. Лидерство, власть и политика в малых группах. 2. Управленческие процессы в малых группах</p>	<p>Практические задания Доклады Собеседование Кейсы Контрольные работы</p>
<p>Промежуточная аттестация</p>			<p>Перечень вопросов к зачету</p>

* В графе «ФОС» в обязательном порядке перечисляются оценочные средства текущей и промежуточной аттестаций.

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 работы 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

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. Задание 6: «Эффективность групповой работы»
7. Практическое упражнение: «Обед без мартини»
8. Практическое упражнение: «Групповые санкции в жизни индивида»

19.3.3 Тестовые задания

19.3.3.1 Тестовые задания №1 (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 предопределяют 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. Этапами развития группы являются:

- 1) планирование;
- 2) организация;
- 3) нормирование;
- 4) расформирование;
- 5) бурление.

19.3.3.2 Тестовые задания №2 (фрагмент)

1. 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

2. 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);

3. 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

4. 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 единомыслие, разделение ответственности, размер группы, система вознаграждений в группе, пространственное расположение членов группы

5. Оптимальный размер группы:

- 1) 34 человека;
- 2) 5 человек;
- 3) 5-7 человек;
- 4) 10 человек;
- 5) 2-3 человека

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

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
13. Групповая сплоченность и способы ее повышения (понижения)
14. Положительная и отрицательная индукция группы и ее влияние на производительность труда
15. Групповое единомыслие и его преодоление
16. Отношения между членами группы, между руководителем и группой; влияние членов группы на поведение руководителя
17. Управление впечатлением
18. Власть и политика, стратегии приобретения власти в группе, политические стратегии
19. Внутриличностные конфликты, межличностные, между руководителем и группой и способы их разрешения
20. Стресс, его причины и последствия. Управление стрессом на уровне группы

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.