


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

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова )

30.05.2018г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

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

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:  
38.04.03 Управление персоналом
2. Профиль подготовки/специализации: Управление человеческими ресурсами
3. Квалификация (степень) выпускника: магистр
4. Форма образования: очно-заочная
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: 2019/2020

Семестр(-ы): 4

### 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины является углубление представления магистранта об управлении поведением малой группы и повышении ее результативности

Задачи дисциплины:

- изучить и получить навыки выполнения функций управления и влияния на процессы в малых группах, создания команды профессионалов и работы в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;
- глубже понять особенности взаимоотношений, конфликтов и стрессов в малых группах;
- изучить процессы лидерства, власти и политики в малых группах.

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

Дисциплина по выбору вариативной части профессионального цикла.

Магистрант должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

Магистрант должен изучить программу бакалавриата и иметь знания по следующим дисциплинам магистерской программы: «Теории управления человеческими ресурсами», «Менеджмент персонала», «Управление поведением персонала», «Этика деловых отношений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

### 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-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы и инструменты анализа организации деятельности в подразделениях;</li> <li>- законы, принципы и правила, необходимых для выработки современного организационного мышления;</li> <li>- особенности построения социальных организаций;</li> <li>- основные факторы, способные оказывать влияние на организации</li> <li>- законы и принципы, действующие в организациях</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях;</li> <li>- уметь проводить анализ деятельности и анализ управления персоналом;</li> <li>- выделять предпосылки формирования и развития организационных отношений в зависимости от вида и типа организации</li> <li>- рассматривать экономические явления не только сами по себе, но и во взаимосвязи с социальными процессами</li> </ul>

		<p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками организации и управления коллективом;</li> <li>- навыками практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности;</li> <li>-- навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций.</li> </ul>
ОПК-5	<p>способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-принципы эффективного руководства и проблемы лидерства;</li> <li>- основные способы влияния и убеждения</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участвовать в коллективных действиях, работать в командах;</li> <li>- анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений;</li> <li>- оказывать влияние на коллег.</li> </ul> <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации;</li> <li>-навыками организации и управления коллективом;</li> </ul>
ПК-25	<p>умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные основные формы бизнес-коммуникаций;</li> <li>-основные способы проведения бизнес-коммуникаций;</li> <li>- барьеры в деловых коммуникациях</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать процесс коммуникаций в малой группе;</li> <li>- организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими;</li> <li>- разрабатывать эффективные коммуникационные сети;</li> </ul> <p>владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций в группе;</li> <li>- приемами формирования групповых норм;</li> <li>--способами нейтрализации и методами преодоления препятствий в работе группы;</li> <li>-навыками межличностные и межгрупповых коммуникаций.</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 2 зет / 72**

**Форма промежуточной аттестации** *зачет*

**13. Виды учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		4 сем.	.....
Аудиторные занятия	12	12	
в том числе:			
лекции	6	6	
практические	6	6	
лабораторные			
Самостоятельная работа	60	60	
Форма промежуточной аттестации			
зачет			
Итого:	72	72	

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	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.
1.2	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.
1.3	Формирование отношений 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.
1.4	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.
1.5	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.
<b>2. Практические занятия</b>		
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 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.
2.4	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.
2.5	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)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1	Реализация функций управления в малых группах	1	1		12	14
2	Управление процессами в малых группах	1	1		12	14
3	Формирование отношений в малых группах	2	2		10	14
4	Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах	1	2		12	15
5	Лидерство, власть и политика в малых группах.	1	-		14	15
	Итого:	6	6		60	72

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

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 (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)**

**а) основная литература:**

№ п/п	Источник
1	Бондаренко, В.В. Организационное поведение / В.В. Бондаренко ; Васин С. М. ; Седлецкий А. В. — М. : КноРус, 2015 .— 288 с. — (Бакалавриат) .— ISBN 978-5-406-03250-3 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252696">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252696</a> >.
2	Козлова, А.М. Организационное поведение / А.М. Козлова .— Москва : Директ-Медиа, 2013 .— 229 с. — ISBN 978-5-4458-2505-0 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139768">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139768</a> >

**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.	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" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
2.	ЭБС Издательство «Лань» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>
3.	Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>

**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 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)
---	--	---	----------------------------



<p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p>	<p>знать: - основные методы и инструменты анализа организации деятельности в подразделениях; -- законы, принципы и правила, необходимых для выработки современного организационного мышления; - особенности построения социальных организаций; - основные факторы, способные оказывать влияние на организации - законы и принципы, действующие в организациях уметь: - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; -уметь проводить анализ деятельности и анализ управления персоналом; - выделять предпосылки формирования и развития организационных отношений в зависимости от вида и типа организации - рассматривать экономические явления не только сами по себе, но и во взаимосвязи с социальными процессами владеть (иметь навык(и)): -навыками организации и управления коллективом; - навыками практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности; -- навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций.</p>	<p>1. Реализация функций управления в малых группах 2. Управление процессами в малых группах 3. Лидерство, власть и политика в малых группах</p>	<p>Тестовые задания №1 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>
<p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссы и альтернативные решения;</p>	<p>знать: -принципы эффективного руководства и проблемы лидерства; - основные способы влияния и убеждения уметь: - участвовать в коллективных действиях, работать в командах; - анализировать и проектировать деятельность структурных подразделений; - оказывать влияние на коллег. владеть (иметь навык(и)): - приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками организации и управления коллективом;</p>	<p>1. Формирование отношений в малых группах 2. Лидерство, власть и политика в малых группах. 3. Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах</p>	<p>Тестовые задания №2 Практические задания Доклады Собеседование Контрольные работы</p>

<p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p>	<p>знать: - основные теории поведения человека в организации; -основные психологические характеристики личности с точки зрения формирования поведения; -особенности управления поведением организации и управления нововведениями в организации; - особенности кросскультурной среды</p> <p>уметь: - анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях; - организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими; - разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; - разрешать межличностные и межгрупповые конфликты с учетом кросскультурных особенностей</p> <p>владеть (иметь навык(и)): - навыками разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций; - приемами формирования групповых норм; --способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; -навыками разрешения межличностные и межгрупповые конфликтов</p>	<p>1. Конфликты, эмоции и стрессы в малых группах 2. Управление процессами 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. Знание особенностей управления нововведениями в организации, принципов эффективного руководства и проблем лидерства; основных методов и инструментов анализа деятельности в подразделениях;

2. Знание основные теории поведения человека в организации; основных психологических характеристик личности с точки зрения формирования поведения; особенностей управления поведением организации в условиях нововведений.
3. Умение участвовать в коллективных действиях, работать в командах; анализировать и проектировать деятельность организации и структурных подразделений;
4. Умение анализировать и применять на практике положения нормативно-правовых документами по вопросам организации деятельности в фирмах, компаниях;  
уметь:
5. Умение организовывать творческие коллективы (команды) для решения организационно - управленческих задач и руководство ими; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;
6. Владеть приемами формирования групповых норм, способами нейтрализации и методами преодоления психологического сопротивления в организации; навыками организации и управления коллективом;
7. Иметь навыки практического использования полученных знаний в будущей профессиональной деятельности; навыки разбора конкретных производственных поведенческих ситуаций;

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. 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

### 19.3.2 Перечень практических заданий

1. Описание и анализ собственных установок, установок своих друзей и близких
2. Тест на оценку удовлетворенность трудом (учебным процессом), преданность организации и вовлеченность персонала (студента) в дела группы, факультета и университета
3. Опишите приемы управления впечатлением, которые вы использовали в отношении окружающих, чтобы добиться чего-либо.
4. Опишите приемы управления впечатлением, которые окружающих вас люди (родители, родственники, друзья) использовали в отношении вас, чтобы добиться чего-либо.
5. Опишите ситуацию, когда вам принадлежала власть. Какого рода это была власть?
6. Приведите пример, когда преподаватель факультета мог бы проявить каждую из пяти внутриличностных основ власти.
7. Термины власть и политика у обывателя часто вызывают негативную реакцию. Однако мы считаем их нейтральными. Объясните почему?
8. Идентифицируйте в аудитории ситуацию, когда, по вашему мнению, стоит «выносить сор из избы», а когда не стоит. Как вы это сделаете?
9. Использование теста «Большая пятерка» для оценки лидерского потенциала
10. Использование анкеты Басса (1995 г.) для оценки транзакционного и трансформационного лидерства
11. Оценка предрасположенностей к лидерству при помощи тестов: «Лидерство», «Локус контроля», «Шкала Маккиавелизма», «Уровень субъективного контроля»
12. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением? Обсудите в группе

13. Рассмотрение кросскультурной специфики различных народов в соответствии с типологией Г.Хофстеда и Р.Льюиса
14. Некоторые циничные люди утверждают, что существует золотое правило: «Те, кто обладает золотом, создают законы». Рассмотрите это утверждение в контексте вашего понимания различных основ власти.
15. Какая власть и политика используются для создания иллюзии власти? Этично ли создавать иллюзию власти?
16. Существует мнение, что при встрече с неопределенностями в принятии решений менеджеры прибегают к тактике маневрирования и обмана. Согласны ли вы с этим утверждением и почему?
17. Опишите, каким образом вы сталкивались с действием Закона эффекта, а также позитивным и негативным подкреплением?

### **19.3.4 Тестовые задания**

#### **19.3.4.1 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 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 .

#### **19.3.4.2 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 целей;
- 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 целям 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

### 19.3.5 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 единomyслие 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

### 19.3.7 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

#### **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.