

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины
Управленческая команда в служебной деятельности**

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021

Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.22 «Управленческая команда в служебной деятельности» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в 8 семестре 4 курса.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства |
|---|---|---|--|
| | Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции) ** | |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИУК-3.1. Знает основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии. | <i>Знать</i> основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии. | контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИУК-3.2. Умеет разрабатывать командную стратегию | <i>Уметь</i> разрабатывать командную стратегию | Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИУК-3.3. Владеет навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы. | <i>Владеть</i> навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы. | решение практических задач проблемного характера, тестирование |
| ПК-7. Способен принимать обоснованные управленческие решения для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях | ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях. | <i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях. | контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных | <i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных | Учебно-исследовательские реферативные работы |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | ных задач. | задач. | |
| | ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях. | <i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях. | решение практических задач проблемного характера, тестирование |
| ПК-8. Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности | ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности. | <i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности. | контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности. | <i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности. | Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности. | <i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности. | решение практических задач проблемного характера, тестирование |

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

| Трудоемкость | очная форма обучения |
|---|----------------------|
| Общая трудоемкость | 4 з.е. |
| часов по учебному плану, из них | 144 |
| Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия: | |
| – занятия лекционного типа | 28 |
| – занятия семинарского типа | 28 |
| контроль самостоятельной работы | 2 |
| Промежуточная аттестации экзамен | 36 |
| Самостоятельная работа | 50 |

3.2. Содержание дисциплины

| Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля), | Всего (часы) | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период |
|--|--------------|--|---|
| | | | |

| Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости) | | | | Контроль самостоятельной работы | | промежуточной аттестации (контроля) | | теоретического обучения | |
|--|------------|---------|--------------------------|---------|--|---------|---------------------|----------|---------------------------------|-----------|-------------------------------------|---------|-------------------------|---------|
| | | | | | семинары, практические | | лабораторные работы | | | | | | | |
| | Очная | Заочная | Очная | Заочная | Очная | Заочная | Очная | Заочная | Очная | Заочная | Очная | Заочная | Очная | Заочная |
| Тема 1. Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях). | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 2. Организационные отношения в системе административной деятельности. | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 3. Теории принятия решений | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 4. Информационная среда процесса разработки управленческих решений. | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 5. Методы командообразования и улучшения СПК коллектива. | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 6. Социально-психологические основы разработки управленческих решений. | 14 | | 4 | | 4 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 7. Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами. | 10 | | 2 | | 2 | | | | | | | | 6 | |
| Тема 8. Координационная деятельность и организационные коммуникации. | 12 | | 2 | | 2 | | | | | | | | 8 | |
| В том числе текущий контроль | 2 | | | | | | | 2 | | | | | | |
| Экзамен | 36 | | | | | | | | | 36 | | | | |
| Итого | 144 | | 28 | | 28 | | | 2 | | 36 | | | 50 | |

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Управленческая команда в служебной деятельности», – <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9256> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Управленческая команда в служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских реферативных работ; выполнение контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины; решение практических задач проблемного характера; подготовка к тестированию; подготовка к экзамену.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Алгоритм решения задачи практических задач

1. Уяснить в деталях психологическую задачу (в чем суть проблемы, каковы пути ее решения).
2. Вычленив психологическую проблему: в чем заключается противоречие психологической задачи.
3. Определить психологическую цель, т.е. последовательность действий, способствующих решению поставленной задачи.
4. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения психологической задачи.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Экзамен может проводиться как в традиционных формах (ответ на вопросы экзаменационного билета, контрольная работа, тестирование), так и в иных формах (коллоквиум, кейс, деловая или ролевая игра, презентация проекта и др.) Виды и формы проведения промежуточной аттестации, оценочные средства, описание системы контроля прописаны в рабочих программах дисциплин, практик.

Подготовка к экзамену начинается с первого занятия по дисциплине, практике, на котором важно уяснить общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной отчетности. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неувоенным вопросам.

Экзамены проводятся с целью оценки полученных теоретических знаний, их прочности, развития творческого мышления, приобретения навыков самостоятельной работы, умений применять полученные знания при решении практических задач. Поэтому лекции, практические, лабораторные и контрольные работы являются важными этапами подготовки к зачету, экзамену, поскольку заранее имеется возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Для подготовки к экзамену необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче экзамена включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к зачету, экзамену;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу
адреса доступа документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|------------|----------------------------|---|
| зачтено | отлично | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| | хорошо | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| | удовлетворительно | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| не зачтено | неудовлетворительно | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |

Шкала оценивания сформированности компетенции

| Индикаторы компетенции | Оценка сформированности компетенции | | | |
|------------------------|---|---|---|--|
| | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| | не зачтено | зачтено | | |
| Знания | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок. |
| Умения | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. |
| Навыки | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами. | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. |

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии устного ответа студента при опросе на занятии / на экзамене

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

Критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение проводить психологическое исследование.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал неточности в процессе выстраивания этапов научного исследования; испытывал незначительные затруднения в процессе анализа полученных данных.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел выстраивать этапы

научного исследования; допускал серьезные ошибки в анализе психических процессов и их проявлений в различных видах деятельности.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки мониторинга личностного развития и социального поведения индивидов; демонстрировал не знание специфики научного исследования в области психологии; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции УК-3

- Актуальные проблемы психологии управления в служебной деятельности.
- Управление как категория. Теории управленческой команды в служебной деятельности

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Механизмы управления.
- Мотивация и результативность в управленческой команде

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Механизмы мотивации в управленческой команде
- Командообразование. Активные методы формирования команды.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции УК -3

1. Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).
2. Этапы принятия управленческого решения
3. Обнаружение и постановка проблем.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК -7

1. Сбор и анализ информации о проблеме.
2. Разработка критерия оценки эффективности решения
3. Анализ возможных вариантов решений и выбор эффективного варианта.
4. Реализация принятого решения.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК -8

1. Контроль за процессом реализации решений и оценка результатов.
2. Организационные отношения в системе административной деятельности.
3. Экономический механизм. Работа с персоналом.

Примеры практических задач проблемного характера для оценки сформированности компетенции УК -3

Задача 1

1. Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит неоднократно. Ваши действия.

Задача 2

У вас возникает спор с подчиненным по поводу покупки нового оборудования. Вы настаиваете на приобретении оборудования определенной марки, у вашего подчиненного другое мнение, он это мнение не аргументирует и не пытается вас переубедить, но проявляет скрытое недовольство вашим решением. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Ваши действия.

Примеры практических задач проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК -7

Задача 1.

3. Вы — преподаватель. Ваша задача — объяснить студентам специфику управленческого труда.

Задача 2

В вашей компании принято решение о введении новой должности руководителя отдела маркетинга. Ваша задача — объяснить претендентам на эту должность специфические особенности данного вида труда, опираясь на знания о структуре деятельности.

Примеры практических задач проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК -8

Задача 1

Вы — руководитель отдела продаж. К вам обратился клиент с жалобой на вашего подчиненного. Суть его претензий в том, что клиент считает вашего подчиненного непрофессиональным и поэтому желает прекратить деловые отношения с вашей компанией. От этого контракта вы ожидали поступления крупной денежной суммы. Ваши действия.

Задача 2

Вы заказали крупную партию товара в компании, с которой сотрудничаете много лет. Но в этой партии оказалось более 20% брака. Вами была произведена предоплата 60% от всей стоимости заказа. Ваше руководство предъявляет к вам претензии и требует от вас договориться с поставщиком о замене всей партии и оплате транспортных расходов в качестве компенсации. Ваши действия.

Примеры тестовых заданий для оценки сформированности компетенции УК -3

1. Управленческая психология как научная дисциплина сформировалась в

- а) 20-30 гг. XX в
- б) 30-40 гг. XX в
- в) 40-60 гг. XX в
- г) 60-70 гг. XX в
- д) 70-90 гг. XX в

2. Сколько уровней анализа организационного поведения выделяют в организации?

- а) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 5
- д) 6

3. Какой показатель является ведущим показателем благоприятности организационного климата?

- а) миссия организации;
- б) наличие неформальных организаций;
- в) степень пересечения потребностей организации и потребностей работников;
- г) наличие программ повышения квалификации работников;
- д) отсутствие прогулов и опозданий на работу.

4. Коммуникативный поток, движущийся от одного уровня в группе или в организации к другому, более низкому уровню называется

- а) восходящим;
- б) нисходящим;
- в) горизонтальным;
- г) оперативным;
- д) эффективным.

Примеры тестовых заданий для оценки сформированности компетенции ПК -7

5. Суть теории равенства/справедливости -

- а) поведение сотрудника зависит от величины материального поощрения;
- б) поведение сотрудника зависит от того, насколько справедливо руководство оценивает его усилия по сравнению с усилиями прочих сотрудников;
- в) поведение сотрудника зависит от условий труда;
- г) поведение сотрудника зависит от лояльности руководителя;
- д) поведение сотрудника зависит от конкурентоспособности его зарплаты.

6. С какой целью применяется в организации метод «мозгового штурма»?

- а) предотвратить панику;
- б) помочь группе достичь согласия;
- в) поддержать авторитет и власть руководителя;
- г) согласовать действия;
- д) как метод повышения эффективности принимаемых управленческих решений.

7. Определите цель восходящей информации в организации -

- а) повышает оперативность принимаемых решений;
- б) уменьшает степень искажения информации;
- в) информирует о текущих проблемах, результатах работы с точки зрения самих работников;
- г) повышает самостоятельность и ответственность лиц, вовлеченных в совместную деятельность;
- д) позволяет решать эффективно творческие задачи.

Примеры тестовых заданий для оценки сформированности компетенции ПК -8

8. Сплоченность группы – это

- а) эффективная работа;
- б) время, проведенное вместе;
- в) воздействие формального лидера;
- г) совокупность отношений, которые возникают в результате взаимодействия индивидов;
- д) единство действий членов группы при выполнении какой-либо задачи.

9. Групповое принятие решений – это

- а) осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей для группы задачи;
- б) социальный процесс взаимодействия индивидов в малых группах;
- в) готовность присоединиться к точке зрения руководителя

г) способность воздействовать на других;

д) согласованная работа коллектива.

10. Какой тип организационной культуры доминирует в организации при четком распределении функциональных ролей и обязанностей, системе правил, процедур и стандартов деятельности?

а) культура власти;

б) ролевая культура;

в) культура задачи;

г) культура личности;

д) культура базовых ценностей.

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (экзамен)

| Вопрос | Код компетенции (согласно РПД) |
|--|--------------------------------|
| 1. Эволюция взглядов на сущность и структуру управленческой команды. | УК-3 |
| 2. Современные направления теоретических разработок в рамках командообразования. | ПК-7 |
| 3. Понятие, сущность и цели управленческой команды. | ПК-8 |
| 4. Современные тенденции в понятии «командообразования». | ПК-7 |
| 5. Основные законы образования и существования управленческой команды. | УК-3 |
| 6. Принципы построения и существования управленческой команды. | УК-3 |
| 7. Характерные черты и особенности процесса принятия решений в управленческой команде. | ПК-7 |
| 8. Структурные условия принятия решений: отношения власти, иерархии и процедур контроля. | ПК-8 |
| 9. Понятие «управленческой команды» как структурированной группы. | ПК-7 |
| 10. Природа конфликтов в управленческой команде. | УК-3 |
| 11. Основные черты и особенности «управленческой команды». | УК-3 |
| 12. Основные черты и особенности управленческих мотиваций. | ПК-7 |
| 13. Организационная культура как структура базовых ценностей управленческой команды. | ПК-8 |
| 14. Эффективность и динамика управленческой команды. | ПК-7 |
| 15. Основные подходы к исследованию и измерению эффективности управленческой команды. | УК-3 |
| 16. Современные подходы к анализу эффективности управленческой команды. | УК-3 |
| 17. Теория жизненного цикла управленческой команды. | ПК-7 |
| 18. Внешняя среда как фактор существования управленческой команды. | ПК-8 |
| 19. Новые тенденции в теории управленческой команды. | ПК-7 |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образова-

- ние). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 15.05.2022).
2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072> (дата обращения: 15.05.2022).
 3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489357> (дата обращения: 15.05.2022).

б) дополнительная литература:

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496616> (дата обращения: 15.05.2022).
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491138> (дата обращения: 15.05.2022).
3. Педагогика : учебник и практикум для среднего профессионального образования / П. И. Пидкасистый [и др.]; под редакцией П. И. Пидкасистого. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 408 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00932-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490162> (дата обращения: 15.05.2022).

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Управленческая команда в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Дорникова И.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Тихонова Э.В.

Кафедра общей и практической психологии

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.