

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.04.2020
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

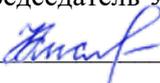
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ

 Н.Н. Кислова

Групповая динамика и руководство **рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-619МОз(5г)ПБ.plx
Менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
в том числе:
аудиторные занятия 28
самостоятельная работа 112
часов на контроль 4

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 9

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	9(5.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Вид занятий				
Лекции	10	10	10	10
Практические	18	18	18	18
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	28	28	28	28
Контактная работа	28	28	28	28
Сам. работа	112	112	112	112
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

А.С. Макаров

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Групповая динамика и руководство

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 31.08.2018 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.09.2018 г. № 2

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины – обеспечение подготовленности студентов к управлению групповым поведением в организации.
Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности:
организационно-управленческая деятельность:
организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
предпринимательская деятельность:
организация и ведение предпринимательской деятельности.
Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает:
- организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие);
- органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений,
- структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.
Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются:
- процессы управления организациями различных организационно-правовых форм;
- процессы государственного и муниципального управления.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.07
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
Содержание дисциплины базируется на материале:	
Управление человеческими ресурсами	
Теория менеджмента	
Психология в управлении/Социальная психология в управленческой деятельности	
Технологии управления человеческими ресурсами	
Организационная культура и лидерство в управленческой деятельности	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
Производственная практика (преддипломная практика)	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОК-5:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать:	характеристики и этапы развития группы, разновидности групп в организации; потенциальные преимущества и недостатки работы в группе, групповые эффекты (эффект социальной фасилитации, эффект социальной лености, эффект групповой поляризации, эффект деиндивидуализации, эффект огруппления мышления, эффект влияния меньшинства); условия и факторы эффективности групповой работы, сходства и различия группы и команды.
Уметь:	
Владеть:	
ОПК-3:	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Знать:	
Уметь:	формулировать задачи членам группы/команды (в соответствии с ролями: лидера, организатора, релизатора, внешнего коммуникатора, внутреннего коммуникатора, аналитика, доводчика, генератора идей).
Владеть:	

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Знать:
сущность понятия «поведенческий маркетинг», особенности поведения сотрудников с точки зрения их отношения к клиентам для повышения эффективности деятельности организации.
Уметь:
поставить перед группой цель и организовать работу группы; стимулировать поиск группой общих ценностей; подбирать методы мотивации членов группы; определить направление поведенческого маркетинга; управлять компетенциями персонала для эффективного взаимодействия; выработать систему мер воздействия по изменению отклонений в поведении сотрудников, клиентов, акционеров, поставщиков.
Владеть:
технологией формирования команды.

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
Знать:
Уметь:
определить причину создавшейся конфликтной ситуации в организации; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности группы.
Владеть:

ПК-3: владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
Знать:
Уметь:
выбрать модель поведения группы в соответствии с выбранной в организации стратегией развития.
Владеть:

ПК-6: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
Знать:
Уметь:
выявить и обосновать причины, вызывающие необходимость проведения организационных изменений; сформулировать результаты организационных изменений; определить и обосновать необходимость использования определенных подходов к проведению изменений в группе; выявить возможные силы сопротивления группы изменениям и разработать мероприятия по их преодолению.
Владеть:

ПК-19: владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками
Знать:
Уметь:
координировать деятельность группы в предпринимательской деятельности.
Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
	характеристики и этапы развития группы, разновидности групп в организации; потенциальные преимущества и недостатки работы в группе, групповые эффекты (эффект социальной фасилитации, эффект социальной лености, эффект групповой поляризации, эффект деиндивидуализации, эффект огруппления мышления, эффект влияния меньшинства); условия и факторы эффективности групповой работы, сходства и различия группы и команды; сущность понятия «поведенческий маркетинг», особенности поведения сотрудников с точки зрения их отношения к клиентам для повышения эффективности деятельности организации.
3.2	Уметь:

формулировать задачи членам группы/команды (в соответствии с ролями: лидера, организатора, релизатора, внешнего коммуникатора, внутреннего коммуникатора, аналитика, доводчика, генератора идей); поставить перед группой цель и организовать работу группы; стимулировать поиск группой общих ценностей; подбирать методы мотивации членов группы; определить направление поведенческого маркетинга; управлять компетенциями персонала для эффективного взаимодействия; выработать систему мер воздействия по изменению отклонений в поведении сотрудников, клиентов, акционеров, поставщиков; определить причину создавшейся конфликтной ситуации в организации; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности группы; выбрать модель поведения группы в соответствии с выбранной в организации стратегией развития; выявить и обосновать причины, вызывающие необходимость проведения организационных изменений; сформулировать результаты организационных изменений; определить и обосновать необходимость использования определенных подходов к проведению изменений в группе; выявить возможные силы сопротивления группы изменениям и разработать мероприятия по их преодолению; координировать деятельность группы в предпринимательской деятельности.

3.3 Владеть:

технологией формирования команды.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
Раздел 1. Личность и её результативность в организации				
1.1	Поведение личности в организации. /Лек/	9	2	0
1.2	Поведение личности в организации. /Пр/	9	2	1
1.3	Поведение личности в организации. /Ср/	9	16	0
1.4	Мотивация и стимулирование в организации /Лек/	9	2	0
1.5	Мотивация и стимулирование в организации /Пр/	9	2	1
1.6	Мотивация и стимулирование в организации /Ср/	9	16	0
1.7	Контрольное мероприятие по модулю 1 /Ср/	9	2	0
Раздел 2. Групповая динамика в организации				
2.1	Формирование группы. Групповые эффекты /Лек/	9	1	0
2.2	Формирование группы. Групповые эффекты /Пр/	9	2	1
2.3	Формирование группы. Групповые эффекты /Ср/	9	6	0
2.4	Команда как разновидность группы. Командообразование /Лек/	9	1	0
2.5	Команда как разновидность группы. Командообразование /Пр/	9	2	1
2.6	Команда как разновидность группы. Командообразование /Ср/	9	10	0
2.7	Управление конфликтами в организации /Лек/	9	1	0
2.8	Управление конфликтами в организации /Пр/	9	2	2
2.9	Управление конфликтами в организации /Ср/	9	18	0
2.10	Контрольное мероприятие по модулю 2 /Ср/	9	2	0
Раздел 3. Организационные изменения и групповая динамика				
3.1	Организационная культура и групповая динамика /Лек/	9	1	0
3.2	Организационная культура и групповая динамика /Пр/	9	2	1
3.3	Организационная культура и групповая динамика /Ср/	9	12	0
3.4	Организационные изменения /Лек/	9	1	0
3.5	Организационные изменения /Пр/	9	4	1
3.6	Организационные изменения /Ср/	9	10	0
3.7	Лидерство в организации /Лек/	9	1	0
3.8	Лидерство в организации /Пр/	9	2	0
3.9	Лидерство в организации /Ср/	9	18	0
3.10	Контрольное мероприятие по модулю 3 /Ср/	9	2	0
3.11	/Зачёт/СОц/	9	4	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

Содержание практических занятий

Практическое занятие по теме «Поведение личности в организации»

Студенты решают тестовые задания по теме «Личность в организации».

На примере модельных ситуаций разбираются возможности экспресс-диагностики свойств личности.

Практическое занятие по теме «Управление мотивацией личности в организации»

Студенты решают тестовые задания по теме «Мотивация и результативность в организации».

На примере модельных ситуаций студенты предлагают методы управления мотивацией деятельности персонала.

Практическое занятие по теме «Разработка программы мотивации персонала»

Преподаватель комментирует последовательность действий по разработке программы мотивации персонала (приведена в балльно-рейтинговой карте, приложение к настоящей программе)

Практическое занятие по теме «Разработка программы мотивации персонала»

Студенты в парах работают над разработкой программы мотивации персонала, в конце занятия представляют результат.

Преподаватель комментирует, указывает на недочёты.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по 1 модулю

Практическое занятие по теме «Группа и её разновидности. Формирование группы. Групповые эффекты»

Студенты решают тестовые задания по теме «Групповое поведение»

На примере модельных ситуаций студенты предлагают способы минимизации групповых эффектов или, напротив, их использования, если эффект повышает результативность деятельности группы.

Практическое занятие по теме «Формирование группового поведения»

Студенты решают тестовые задания по теме «Формирование группового поведения в организации».

На примере модельных ситуаций студенты предлагают и обосновывают методы управления групповым поведением на разных этапах развития группы.

Практическое занятие по теме «Технология формирования команды» (4 часа)

Преподаватель комментирует последовательность действий по формированию команды в деятельности менеджера (приведена в балльно-рейтинговой карте, приложение к настоящей программе).

На примере модельных ситуаций студенты предлагают распределение ролей в команде. Отрабатывают в парах технологию формирования команды.

Практическое занятие по теме «Управление конфликтами в организации: специфика организационных конфликтов, профилактика конфликтов, инициирование конфликтов, модели поведения в конфликте»

Студенты решают тестовые задания по теме «Организационный конфликт»

На примере модельных ситуаций студенты предлагают модели и методы поведения в организационных конфликтах, обосновывают роль руководителя в организационном конфликте, прогнозируют последствия управления конфликтами в конкретных ситуациях.

Практическое занятие по теме «Технологии управления конфликтами в организации»

Преподаватель комментирует последовательность действий по управлению конфликтами в организации (приведена в балльно-рейтинговой карте, приложение к настоящей программе). Студенты отрабатывают в парах технологию управления конфликтом.

Практическое занятие Контрольное мероприятие по 2 модулю

Практическое занятие по теме «Организационная культура: определение, типологии, уровни, диагностика»

Практическое занятие по теме «Технология изменения организационной культуры»

Преподаватель комментирует последовательность действий по управлению организационной культурой (приведена в балльно-рейтинговой карте, приложение к настоящей программе). Студенты отрабатывают в парах технологию управления организационной культурой.

Практическое занятие по теме «Организационные изменения»

На примере кредитных учреждений студенты обосновывают программы организационных изменений

Практическое занятие по теме «Лидерство и власть в организации»

Студенты решают тестовые задания по теме «Лидерство».

Практическое занятие Контрольное мероприятие по 3 модулю

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности																					
1	Тема 2.	Заполните таблицу: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Форма стимулирования</th> <th>Основное содержание</th> <th>Пример организации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Материальное (денежное)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Материальное (неденежное)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Нематериальное</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Форма стимулирования	Основное содержание	Пример организации	Материальное (денежное)						Материальное (неденежное)						Нематериальное						Письменная работа
Форма стимулирования	Основное содержание	Пример организации																						
Материальное (денежное)																								
Материальное (неденежное)																								
Нематериальное																								
2	Тема 3.	В модельной ситуации на примере создания нового подразделения (или реорганизации) в конкретной организации опишите этапы развития группы	Письменная работа																					
3	Тема 6.	На примере конкретной организации покажите направления поведенческого маркетинга и способы воздействия на сотрудников	Письменная работа																					

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Продукты деятельности
1	Тема 2.	На примере конкретной организации опишите существующую в ней организацию мотивации труда персонала. Дайте ей оценку. Предложите рекомендации по совершенствованию организации мотивации.	Письменная работа

2	Тема 5.	На примере конкретной организации покажите ситуацию, когда необходимо поддерживать определенный уровень конфликтности и методы, которыми может пользоваться менеджер.	Письменная работа
3	Тема 7.	На примере конкретной организации покажите ситуацию, когда необходима разработка программы организационных изменений. Каким образом мотивировать сотрудников организации на изменения?	Письменная работа

5.3. Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Басенко В. П. , Жуков Б. М. , Романов А. А.	Организационное поведение: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016
Л1.2	Семенов А. К. , Набоков В. И.	Организационное поведение: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710	Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Горьканова Л. , Воробьев В.	Организационное поведение : практикум: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135	Оренбург: ОГУ, 2013
Л2.2	Джордж Д.М.	Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431	Москва : Юнити-Дана, 2015
Л2.3	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л2.4	Понуждаев Э.А.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807	М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015

6.2 Перечень программного обеспечения

- 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений
- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Access 2016, 2019
- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)
- Microsoft Project 2016, 2019
- Microsoft Visio 2016, 2019
- Microsoft Windows 10 Education

- Microsoft Windows 7/8.1 Professional
- XnView
- Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ PCO) «Сетевой Город. Образование»
- Архиватор 7-Zip
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»
- Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0
6.3 Перечень информационных справочных систем
- Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- SCOPUS издательства Elsevier
- SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы)
- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science
- БД «Polpred.com. Обзор СМИ»
- УИС РОССИЯ
- ЭБС «E-LIBRARY.RU»
- ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум)
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги)
- ИС:ИТС ПРОФ ВУЗ
- Информационно-образовательная программа «Росметод»
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации для преподавателей и студентов по организации изучения дисциплины

Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Групповая динамика и руководство» и балльно-рейтинговой картой.

В рабочей программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценки в процессе обучения.

В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.

С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций, но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.

Процесс изучения дисциплины «Управление организационным поведением» реализуется на базе технологии модульного обучения. Обучение дисциплине рассчитано на один семестр и реализуется в трёх модулях - относительно самостоятельных блоках учебной информации. Важными особенностями модульного обучения являются также структурирование содержания обучения, обеспечение дидактическими материалами и системой контроля усвоения знаний, а также вариативность обучения. В процессе аудиторной работы используются, главным образом, игровые технологии, технология проблемного обучения, метод изучения ситуаций, дискуссия как технология формирования ключевых компетенций, технология развития критического мышления.

Игровые технологии подразумевают использование приемов драмы или приемов игрового моделирования составляют важную часть арсенала коммуникативного метода и поисковой учебной деятельности в целом. Они реализуют в учебном процессе так называемое симулятивное, или подражательное, общение. Для приемов драматизации характерно создание условий, максимально приближенных к условиям реального общения, а именно: моделирование ситуации общения,

распределение ролей, постановка задачи, вызывающей интеллектуальное затруднение или состояние эмоционального напряжения, и требование ее разрешения. Приемы драматизации реализуются в ролевых играх, воображаемых ситуациях, сценариях, в различных обучающих играх.

Технология проведения учебных дискуссий предполагает обсуждение спорной темы, более острое столкновение точек зрения и достаточно большую самостоятельность студентов. При изучении дисциплины используются как направляемая, так и свободная дискуссия («круглый стол», «панельная дискуссия», «форум», «дебаты»). Эффективное участие в дискуссии требует определенного уровня подготовленности студентов, умений внимательно слушать и понимать собеседника, вступать в дискуссию, задавать вопросы, переходить к новому аспекту обсуждаемой проблемы, оценивать реплики собеседников. Не менее важны навыки логического мышления и умения делать умозаключения, сравнивать точки зрения, проводить аналогии, выделять приоритеты, выявлять причинно-следственные связи и умения грамотно формулировать свою точку зрения. Технология проблемного обучения предполагает постановку проблемной ситуации (обстоятельства и условия деятельности, содержащие противоречие). Проблемная ситуация включает в себя следующие компоненты: проблема, процесс решения, субъект (студент), осуществляющий этот процесс, потребность и возможность студента решить проблемную задачу. Использование проблемных задач разного уровня и сложности на всех ступенях обучения способствует развитию механизмов мышления: ориентации в ситуации, принятию решений, целеполагания, прогнозирования результатов и содержания, выбора, комбинирования, конструирования.

Особое внимание уделяется реализации технологии развития критического мышления. Данная технология тесно связана с понятием личностно-ориентированного обучения. В процессе реализации данной технологии происходит обучение обобщенным знаниям, умениям, навыкам и способам мышления, появляется возможность объединения отдельных дисциплин, создаются условия для вариативности и дифференциации обучения, формируется направленность на самореализацию, вырабатывается собственная индивидуальная технология обучения. Целью данной технологии является формирование навыков критического мышления посредством интерактивного включения студентов в образовательный процесс через специфическую организацию учебного процесса, опирающуюся на три основные стадии («Вызов», «Осмысление», «Размышление») и систему специальных методических приемов для каждой стадии, последовательно реализующих стоящие на каждой стадии задачи.

Метод изучения ситуаций относится к неигровым имитационным активным методам обучения и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем. Это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Он предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

Технология индивидуализации обучения – осуществление образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей студентов (темперамента, характера, способностей, склонностей, интересов, мотивов и др.), в значительной степени влияющих на их поведение в разных жизненных ситуациях. Технология применяется как в процессе аудиторной, так и внеаудиторной (самостоятельной) работы посредством выполнения студентами индивидуальных заданий преподавателя, направленных на восстановление пробелов и/или повышение уровня достижения образовательных результатов.

Технология брейнсторминга («мозговой штурм») является коллективным методом поиска новых решений и идей, основная особенность которого заключается в разделении участников на критиков и «генераторов», а также разделение процесса генерации и критики идей во времени. На занятиях по дисциплине «Групповая динамика и руководство» генераторами и критиками идей и решений выступают и студенты при работе в микрогруппах, и преподаватель при обсуждении ответов студентов.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Групповая динамика и руководство»

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Модуль 1. Личность и её результативность в организации			
Текущий контроль по модулю:		0	10
1	Аудиторная работа	0	4
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	4
Контрольное мероприятие по модулю 1		14	25
Промежуточный контроль		14	35
Промежуточная аттестация		21	35
Модуль 2. Групповая динамика в организации			
Текущий контроль по модулю:		0	10
1	Аудиторная работа	0	4
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	4
Контрольное мероприятие по модулю 2		14	25
Промежуточный контроль		14	35
Модуль 3. Организационные изменения и групповая динамика в организации			
Текущий контроль по модулю:		0	10
1	Аудиторная работа	0	4
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента)	0	4
Контрольное мероприятие по модулю 3		11	20
Промежуточный контроль		11	20
Зачет с оценкой (прибавка к результату промежуточного контроля не может быть более 15 баллов)			
Итого:		56	100

Вид контроля	Критерии оценки и количество баллов по каждому модулю	Темы для изучения и образовательные результаты
Модуль 1 Личность и её результативность в организации (14-35 баллов)		
Текущий контроль – 0-10 баллов		
Аудиторная работа – 0-4 балла	<p>Пример задания: Охарактеризуйте факторы, определяющие поведение личности в организации с позиций различных теорий (детерминантной, функциональной, концепции черт личности).</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведено полное описание факторов, определяющих поведение личности в организации, с позиций одной из теорий – 1 балл. 2. Приведён пример реальной организации, иллюстрирующий действие факторов – 1</p>	<p>Поведение личности в организации Мотивация и стимулирование в организации Образовательные результаты: знает: • теории личности, сущность и содержание мотивации, механизм мотивации, содержательные и процессуальные теории мотивации умеет:</p>

	<p>балл.</p> <p>Пример задания: На примере конкретной категории персонала реальной организации перечислите не менее 5 мотивов, побуждающих к деятельности – 1 балл.</p>	<ul style="list-style-type: none"> использовать мотивацию как инструмент воздействия на работника 																					
<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла</p>	<p>Заполните таблицу:</p> <table border="1" data-bbox="349 331 952 576"> <thead> <tr> <th>Форма стимулирования</th> <th>Основное содержание</th> <th>Пример организации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Материальное (денежное)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Материальное (неденежное)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Нематериальное</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Критерии оценки: 1. Заполнены все ячейки таблицы для 3-х материальных (денежных), 3-х нематериальных (денежных), 3-х нематериальных форм стимулирования – 1 балл. 2. Заполнены все ячейки таблицы для 5-и материальных (денежных), 5-и нематериальных (денежных) и 3-х нематериальных форм стимулирования – 2 балла.</p>	Форма стимулирования	Основное содержание	Пример организации	Материальное (денежное)						Материальное (неденежное)						Нематериальное						<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> материальные и нематериальные формы стимулирования персонала организации
Форма стимулирования	Основное содержание	Пример организации																					
Материальное (денежное)																							
Материальное (неденежное)																							
Нематериальное																							
<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-4 балла</p>	<p>На примере конкретной организации опишите существующую в ней организацию мотивации труда персонала. Дайте ей оценку. Предложите рекомендации по совершенствованию организации мотивации.</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведенная организация относится к малому бизнесу – 1 балл. 2. Представлена структура организации стимулирования (материальное (денежное), материальное (неденежное), нематериальное) – 1 балл. 3. Дана оценка организации мотивации на предприятии и не менее 3-х предложений по её совершенствованию – 2 балла.</p>	<p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> в модельной ситуации оценить организацию мотивации персонала 																					
<p>Контрольное мероприятие по модулю – 14-25 баллов</p>	<p>задание на понимание: На примере конкретной организации разработайте программу мотивации персонала</p> <p>Критерии оценки: 1. Описана конкретная ситуация с указанием <ul style="list-style-type: none"> сферы деятельности организации – 1 балл; необходимости изменения деятельности организации (модернизация производства, запуск нового продукта и т.д.) или ее отдельного подразделения – 2 балла категории сотрудников(а), деятельность которых(ого) должна измениться, и содержание необходимых изменений – 2 балла 2. Обоснована необходимость в данной ситуации разработки программы мотивации персонала малого предприятия – 5 баллов 3. Обоснована, исходя из ситуации, последовательность действий в их взаимосвязи: <ul style="list-style-type: none"> определение охвата программы (видов работ заданной категории сотрудников) и срока действия – 2 балла; определение методов материального и нематериального стимулирования персонала организации – 2 балла; установление критериев оценки, процедуры оценки и ответственных за оценку по </p>	<p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> технологией разработки программы мотивации персонала 																					

	<p>отдельным критериям для различных категорий (групп) сотрудников по каждому из методов – 2 балла;</p> <ul style="list-style-type: none"> • составление плана мероприятий программы мотивации – 2 балла; • определение перечня и содержания локальных актов, обеспечивающих реализацию программы мотивации персонала – 2 балла; <p>4. Дана оценка (прогноз) результативности действий менеджеров по разработке программы мотивации персонала в приведенной ситуации – 5 баллов.</p>	
Модуль 2 Групповая динамика в организации (14-35 баллов)		
Текущий контроль – 0-10 баллов		
Аудиторная работа – 0-4 балла	<p>Пример задания: На примере реальной организации опишите виды групп (рабочая группа, команда, неформальная группа, референтная группа и т.д.) Какие групповые эффекты имеют место в организации? Критерии оценки: 1. Приведены примеры групп в организации не менее чем по 3-м критериям (размер, значимость членства, сплоченность и т.д.) – 1 балл. 2. Приведено не менее 3-х примеров групповых эффектов в организации – 1 балл. Пример задания: Приведите примеры конфликтных ситуаций в организации, когда целесообразно использовать: а) модель соперничества – 1 балл; б) модель приспособления (уступки) – 1 балл.</p>	<p>Формирование группы. Групповые эффекты Команда как разновидность группы. Командообразование Управление конфликтами в организации</p> <p>Образовательные результаты: знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • характеристики группы, потенциальные преимущества и недостатки работы в группе, условия и факторы эффективности групповой работы, сходства и различия группы и команды, групповые эффекты (эффект социальной фасилитации, эффект социальной лениности, эффект групповой поляризации, эффект огруппления мышления, эффект деиндивидуализации, эффект влияния меньшинства); • роли и особенности ролевого распределения в группе (лидер, организатор, реализатор, генератор идей, внутренний коммуникатор, внешний коммуникатор, аналитик, доводчик) • особенности и причины межгрупповых конфликтов; методы профилактики и управления конфликтами. <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; выбрать адекватный способ разрешения конфликта;
Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла	<p>В модельной ситуации на примере создания нового подразделения (или реорганизации) в конкретной организации опишите этапы развития группы – 2 балла.</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • этапы развития группы;
Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-4 балла	<p>На примере конкретной организации покажите ситуацию, когда необходимо поддерживать определенный уровень конфликтности и методы, которыми может пользоваться менеджер. Критерии оценки: 1. Описана ситуация в организации, когда конфликт обеспечивает результативность – 2 балла. 2. Указаны методы, которыми может пользоваться менеджер для создания/поддержания конфликтной ситуации – 2 балла.</p>	<p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации;

<p>Контрольное мероприятие по модулю – 14-25 баллов</p>	<p>задание на понимание – 10 баллов: на примере конкретной организации продемонстрируйте технологию создания команды в деятельности менеджера Критерии оценки: 1. Описана конкретная ситуация с указанием вида деятельности и размера организации – 1 балл. 2. Обоснована необходимость в данной ситуации создания команды, с указанием на необходимость реализации нового проекта (с описанием содержания проекта) и/или необходимость улучшения взаимодействия сотрудников в рамках текущей деятельности (дефекты организационной культуры) – 2 балла 3. Обоснованы действия по каждому из перечисленных направлений: фиксация цели создания команды – 1 балл; определение ролей в команде – 1 балл; определение критериев отбора членов команды – 1 балл; определение задач и их постановка для каждого члена команды с учетом их индивидуальных особенностей и предполагаемой роли – 1 балл; определение способов мотивации и поддержание «командного духа» в соответствии с существующей организационной культурой или необходимостью ее изменения – 1 балл; 4. Дана оценка (прогноз) результативности действий менеджеров по созданию команды в приведенной ситуации, опираясь на критерии команды – 2 балла. задание на понимание – 15 баллов: на примере конкретной ситуации в организации продемонстрируйте реализацию менеджером технологии управления конфликтом Критерии оценки: 1. Описана конкретная конфликтная ситуация на предприятии с указанием: структуры конфликта (стороны конфликта, предмет конфликта, образ конфликта, позиции сторон) – 2 балл; уровня конфликта – 1 балл; стадии протекания конфликта – 1 балл; 2. Обоснована необходимость в данной ситуации осуществления управления конфликтом – 1 балл 3. Обоснованы действия по каждому из перечисленных направлений: выбор оптимальной модели поведения в конфликте и роли руководителя – 3 балла; определение функций управления конфликтом, адекватных стадии конфликта и выбранной модели поведения – 3 балла; определение методов управления конфликтом – 3 балла; 4. Дана оценка результативности действий менеджеров по управлению конфликтом в приведенной ситуации – 1 балл.</p>	<p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поставить перед группой цель и организовать работу группы; стимулировать поиск группой общих ценностей; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологией создания команды в организации; • технологией управлений конфликтами в организации;
<p>Модуль 3 Организационные изменения и групповая динамика в организации (11-30 баллов)</p>		
<p>Текущий контроль – 0-10 баллов</p>		
<p>Аудиторная работа – 0-4 балла</p>	<p>Примеры заданий: Согласно типологии К.Камерона и Р.Куинна представьте описание 4-х организаций, относящихся к разным этапам корпоративной культуры. Критерии оценки:</p>	<p>Организационная культура и групповая динамика Организационные изменения Лидерство в организации Образовательные результаты:</p>

	<p>1. Предложено описание 4 типов организаций – 1 балл.</p> <p>2. В описании организации имеется минимум 5 характеристик, указывающих на принадлежность к данному типу корпоративной культуры. – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её корпоративной культуры.</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведён пример организации (название, сфера деятельности) – 1 балл. 2. Предоставлены 6 (основных) элементов корпоративной культуры. – 1 балл.</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стадии жизненного цикла организации и особенности поведения организации на различных стадиях жизненного цикла; типы организационной культуры и сущность процесса формирования и изменения организационной культуры; содержание теорий лидерства (теория лидерских черт, поведенческие теории, ситуационное лидерство, теория атрибуции, «новое лидерство») <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнести поведение организации с типом организационной культуры; проводить диагностику организационной культуры, выявлять ее сильные и слабые стороны; разрабатывать предложения по совершенствованию организационной культуры (на примере).
<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла</p>	<p>На примере конкретной организации покажите направления поведенческого маркетинга и способы воздействия на сотрудников</p> <p>Критерии оценки: 1. Направления поведенческого маркетинга соответствуют стратегии развития организации – 1 балл. 2. Показаны способы воздействия на сотрудников адекватные приведенным направлениям поведенческого маркетинга – 1 балл.</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность понятия «поведенческий маркетинг», особенности поведения сотрудников с точки зрения их отношения к клиентам для повышения эффективности деятельности организации, понятие «компетенция» и возможности управления ею <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выбрать модель поведения сотрудников в соответствии с выбранной в организации стратегией развития; определить направление поведенческого маркетинга; управлять компетенциями персонала для эффективного взаимодействия; выработать систему мер воздействия по изменению отклонений в поведении сотрудников, клиентов, акционеров, поставщиков
<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-4 балла</p>	<p>На примере конкретной организации покажите ситуацию, когда необходима разработка программы организационных изменений. Каким образом мотивировать сотрудников организации на изменения?</p> <p>Критерии оценки: 1. Ситуация адекватная заданию и организации – 1 балл. 2. Перечислены основные составляющие программы организационных изменений – 1 балл. 3. Указаны причины сопротивления сотрудников вводимым изменениям – 1 балл. 4. Рекомендованные методы позволяют преодолеть сопротивление сотрудников – 1 балл.</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • причины, побудившие к созданию программы организационных изменений, способы реализации организационных изменений, причины оказания группой сопротивления организационным изменениям, формы проявления сопротивления, методы преодоления сопротивления группы. <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявить и обосновать причины, вызывающие необходимость проведения организационных изменений; сформулировать результаты организационных изменений; определить и обосновать необходимость использования определенных подходов к проведению изменений в организации; выявить возможные силы сопротивления группы изменениям и разработать мероприятия по их преодолению; определить тактику обращения с сопротивлением группой изменениям
<p>Контрольное мероприятие по модулю – 11-20 баллов</p>	<p>задание на понимание – 20 баллов: на примере конкретной организации продемонстрируйте технологию изменения организационной культуры</p> <p>Критерии оценки:</p>	<p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять диагностику организационной культуры; <p>владеет:</p>

	<p>1. Описана конкретная ситуация с указанием: вида деятельности организации – 1 балл; возраста организации – 1 балл; стадии жизненного цикла организации – 1 балл; объектов, методов исследования организационной культуры и его результатов – 1 балл;</p> <p>2. Обоснована необходимость разработки программы изменения организационной культуры на основе оценки действующей культуры организации – 2 балла;</p> <p>3. Обоснованы действия по каждому из перечисленных направлений: выбор механизма изменения организационной культуры, позволяющего устранить проблемы, выявленные при оценке организационной культуры предприятия – 3 балла; модель управляемого изменения организационной культуры – 3 балла; действия руководителя предприятия для каждого этапа программы изменения организационной культуры – 3 балла; набор и содержание локальных актов, обеспечивающих реализацию программы изменений организационной культуры предприятия – 3 балла;</p> <p>4. Дана оценка (прогноз) результативности действий менеджеров по изменению организационной культуры в приведенной ситуации – 2 балла.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • технологией проектирования изменений организационной культуры;
Промежуточная аттестация	Представлены в фонде оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине	