

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ А.А.ЕЖЕВСКОГО

Институт экономики, управления и прикладной информатики

Кафедра финансов, бухгалтерского учета и анализа

Стратегия развития команд

Учебная программа для самостоятельной работы студентов
очного и заочного форм обучения
направления подготовки 38.04.02 – «Менеджмент»

2020г.

УДК 65.011

Рассмотрено и рекомендовано к изданию на заседании кафедры финансов, бухгалтерского учета и анализа (протокол №1 от 07.09.2020 г.) и методической комиссией Института экономики, управления и прикладной информатики Иркутского ГАУ (протокол №1 от 29.09.2020 г.).

Рецензенты: д.э.н., профессор Г. М. Винокуров, к.э.н., доцент Монгуш Ю.Д.

Тяпкина М.Ф. Стратегия развития команд: учебная программа для самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.04.02 – Менеджмент. – Иркутск: Изд-во Иркутского ГАУ, 2020. – 17 с.

Учебная программа по дисциплине «Стратегия развития команд» предназначено для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.02 – Менеджмент и включают цель и задачи дисциплины, объем, виды учебной деятельности, содержание учебной дисциплины, учебно-методическое обеспечение, а также задания для студентов очной и заочной форм обучения.

© Монгуш Ю.Д., 2020
© Иркутский ГАУ, 2020

Содержание

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	4
3 СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	6
4 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
5 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ	9
6 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.....	12

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: дать студентам-магистрам комплекс знаний в области лидерства и командообразования, развитие лидерских качеств, способностей к самоменеджменту и управлению командой.

Основные задачи освоения дисциплины:

- знать основы теории лидерства, типы лидерства, стратегии команд;
 - знать понятие коллектива, команды, рабочей группы, основы управления группой;
 - определять стратегию и тактику формирования команды, применяя современные методы управления;
 - проявлять инициативность, ответственность и другие лидерские качества;
 - владеть навыками принятия решений и таймменеджмента;
 - владеть навыками публичных выступлений, убеждающего воздействия;
 - технологиями разрешения конфликтных ситуаций, медиации, коучинга;
- генерирования идей и другими специфическими технологиями управления командой.

Результатом освоения дисциплины «Стратегия развития команд» является овладение магистрантами по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент научно-исследовательского вида профессиональной деятельности, в том числе компетенциями заданными ФГОС ВО.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в целях приобретения следующих компетенций:

Трудовое действие	Наименование компетенции, необходимой для выполнения трудового действия (планируемые результаты освоения ОП)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции
Общекультурные компетенции		
	ОК – 2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	В области знания и понимания (А) Знать: методы анализа экономического положения и перспектив развития предприятия, изучения состояния и прогнозирования внешней среды предприятия, составления и реализации стратегических планов, системы мер по финансовому оздоровлению предприятия и повышение его конкурентных преимуществ на основе диагностики причин возникновения кризисной ситуации и анализа финансово-экономического состояния; особенности финансового и управленческого учета в антикризисном управлении; методы оценки платежеспособности и повышения конкурентных преимуществ предприятия; реорганизационные процедуры и порядок их проведения; основы российского законодательства о несостоятельности

		<p>(банкротстве); экономическую сущность антикризисных процедур и мотивы их выбора арбитражным судом, а также порядок их проведения; процедуры разработки стратегии по выводу неплатежеспособного предприятия из состояния кризиса.</p> <p>В области интеллектуальных навыков (В)</p> <p>Уметь: осуществлять проверку и учет финансового состояния предприятия; выполнения финансовых планов, а также анализировать финансовые результаты; разрабатывать мероприятия по финансовому оздоровлению; рассчитывать нормативные критерии неплатежеспособности; формировать информационную базу для анализа по данным оперативной бухгалтерской отчетности; определять внутренние резервы улучшения финансово-экономического состояния предприятия; делать правильные аналитические выводы о глубине финансового кризиса исследуемого предприятия.</p> <p>В области практических умений (С)</p> <p>Владеть: навыками анализа финансового состояния предприятия, диагностики банкротства и разработки мероприятий по выходу предприятия из кризисного состояния (разработка стратегий).</p>
Профессиональные компетенции		
<p>Определение под руководством специалиста более высокой квалификации содержания и требований к результатам исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и (или) ДПП на основе изучения тенденций развития соответствующей области научного знания, запросов рынка труда, образовательных потребностей и возможностей обучающихся по программам бакалавриата и (или) ДПП. Презентация согласованных финансовых решений клиенту</p>	<p>ПК-10 – способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания</p>	<p>В области знания и понимания (А)</p> <p>Знать: международный опыт банкротства, формы и методы финансового оздоровления предприятий;</p>
		<p>В области интеллектуальных навыков (В)</p> <p>Уметь: применять на практике показатели диагностики неплатежеспособности и делать аналитические выводы при оценке динамики этих показателей;</p>
		<p>В области практических умений (С)</p> <p>Владеть: навыками анализа финансового состояния предприятия, диагностики банкротства и разработки мероприятий по выходу предприятия из кризисного состояния (разработка стратегий).</p>

2 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Объем часов / зачетных единиц	
	Очная форма	Заочная форма

Общая трудоемкость дисциплины	108/3	108/3
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе	30	10
Лекции (Л)	-	-
Семинарские занятия (СЗ)	30	10
Самостоятельная работа:	78	98
Самостоятельное изучение разделов	10	-
Контрольная работа	-	36
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам)	68	62
Подготовка и сдача дифференцированного зачета	+	+
Курс, семестр	В семестр	6 курс

3 СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание учебной дисциплины (очная форма обучения)

№ п/п	Раздел Дисциплины (тема)	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции (Л)	Практик (семинарские)	лаборат. работы (ЛР)	самост. работа (СРС)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Теоретические аспекты типологии лидера команды								
1	Лидер как базовый элемент групповой организации	В	1-3		6		14	-
2	Типологические характеристики лидерства	В	4-6		6		14	-
II. Практические аспекты стратегии развития команд								
3	Командообразование	В	7-9		6		14	-
4	Управление группой	В	10-12		6		16	-

5	Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты	В	13-15		6		20	
	ИТОГО		-	-	30	-	78	дифференцированный зачет

Содержание учебной дисциплины (заочная форма обучения)

№ п/п	Раздел Дисциплины (тема)	Курс	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции (Л)	Практик (семинарские)	лаборатор. работы (ЛР)	самост. работа (СРС)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
I. Теоретические аспекты типологии лидера команды									
1	Лидер как базовый элемент групповой организации	6	По графику	-	-	-	18	Контрольная работа	
2	Типологические характеристики лидерства				-		18		
II. Практические аспекты стратегии развития команд.									
3	Командообразование	6	По графику	-	6		20		
4	Управление группой.	6		-	4		20		
5	Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.	6					20		
ИТОГО		-		-	10		98		

4 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

8.1.1. Основная литература:

1. Менеджмент [Текст] : учеб. для вузов по экон. направлениям и спец. : допущено Учеб.-метод. об-нием / Ю. П. Алексеев [и др.] ; под ред. А. Л. Гапоненко. - М. : Юрайт, 2013. - 396 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Базовый курс). - Авт. указ. на с. 8. - Библиогр.: с. 395-396. - ISBN 978-5-9916-2767-2 : 311.90 р.

8.1.2. Дополнительная литература:

1. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]/ Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблшер, 2020.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93042.html> .— ЭБС «IPRbooks»

2. Улыбина Ю. Н. Школа воспитания хорошего менеджера [Электронный учебник]: производственно-практическое издание / Улыбина Ю. Н.. – Ай Пи Эр Медиа, 2012 - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/889>

3. Хейдема, Д.М., Мак-Кензи К.А. Как создать команду, увлеченную своим делом. От разрушения к созиданию. Практическое пособие для лидеров и членов команды: пер с англ. [Текст] / Д.М. Хейдема, К.А. Мак-Кензи. – М.: Волтерс Клувер, 2009 – 240 с. – Режим доступа: <https://books.google.ru/books?id=joVwGg2Xy60C&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

4. Яхонтова Е. С. Основы межличностного лидерства [Электронный учебник]: учебное пособие / Яхонтова Е. С.. - Евразийский открытый институт, 2011 - 216 с. - Режим доступа: <http://iprbookshop.ru/11040>

5. Маркова, В. Д. Стратегический менеджмент : понятия, концепции, инструменты принятия решений [Текст]: справ. пособие / В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 319 с. ; 25 см. - (Справочники "ИНФРА-М"). - Библиогр.: с. 312-316. - ISBN 978-5-16-005069-0 : 499.00 р.

6. Мескон, Майкл. Основы менеджмента [Текст] : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко. - М. : Дело, 1992. - 701 с. ; 27 см. - Параллел. тит. л. рус., англ. - Библиогр. в конце глав. - Пер. изд. : Management / Michael H. Mescon, Michael Albert, Franklin Khedouri. - 3th. ed. - 1988. - ISBN 5-85900-015-4 : 1195.00 р.

7. Hughes, R.L., Ginnett, R.C., & Curphy, G.J. Leadership: Enhancing the lessons of experience (6th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin, 2009, – p.393.

8. Pope, S. The Manager`s Pocket Guide to Team Sponsorship. HRD Press.: Amherst, Massachusetts, 1998, – p.167.

9. Humphrey, Stephen E., Morgeson, Frederick P., Mannor, Michael J.. Developing a Theory of the Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance. Journal of Applied Psychology, 2009, pp.48-61.

10. Smith, J.A., & Foti R.J. A pattern approach to the study of leader emergence, *Leadership Quarterly*, 9, 1998 pp.147-160.

11. Williams, S. D., Graham, T. S., and Baker, B. Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building. *The Journal of Management Development*, 22(1), 2003 pp.45-59.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (ЭИОС Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ios.irsau.ru/>

2. Электронная библиотека ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (ЭБС Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elib.irsau.ru>

3. Электронный каталог библиотеки ФГБОУ ВО Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского (База данных Иркутского ГАУ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://195.206.39.222:36040/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=AGRIS&P21DBN=AGRIS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=

4. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

6. Информационная системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки (ИС ЭКБСОН)[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vlibrary.ru/>

7. <http://elibrary.ru/> – Научная электронная библиотека – статьи в свободном доступе по различным направлениям науки.

5 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Самостоятельная работа студентов по дисциплине заключается в решении ситуационных задач, в изучении литературных источников, периодических изданий, нормативных документов, методической литературы по всем темам дисциплины, подготовке конспектов, переданных на самостоятельное изучение, а также подготовке к контрольной работе.

При подготовке к дифференцированному зачету особое значение должно быть уделено запоминанию основных терминов, определений и формул. Задачи для дифференцированного зачета составляются на основании тех задач, которые были решены на практических занятиях, но с другими данными. На дифференцированном зачете каждому студенту выдается

персональное задание. При возникновении трудности в оценке преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Комплект заданий для контрольной работы
по дисциплине «Стратегия развития команд»
Контрольная работа по Модулю I. Теоретико-методологические
типологии лидера команды
Теоретические вопросы:

1. Признаки команд.
 2. Основные закономерности командообразования.
 3. Роль руководителя в формировании команд.
 4. Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.
 5. Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
 6. Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?
 7. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.
- Максимальное количество баллов – 30**

Контрольная работа по Модулю II. Практические аспекты
стратегии развития команд
Теоретические вопросы:

1. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
2. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
3. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.
4. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме?
5. Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действия которых они вызваны.
6. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?

Максимальное количество баллов – 30

Критерии оценки контрольных работ

При проверке усвоения материала выявляется полнота, прочность усвоения студентами теории и умение применять ее на практике в знакомых и незнакомых ситуациях; способность анализировать ситуации и прогнозировать возможное их развитие в будущем. Отметка зависит также от наличия и характера погрешностей, допущенных студентами.

Максимальный балл за контрольную работу – 60. Баллы за контрольную работу распределяются пропорционально стандартных оценок.

Оценка **«отлично»** ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

Оценка **«хорошо»** ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета; не более трех недочетов.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если студент правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил:

- не более одной грубой ошибки и двух недочетов;
- не более одной грубой и одной негрубой ошибки;
- не более трех негрубых ошибок;
- одной негрубой ошибки и трех недочетов;
- при наличии четырех-пяти недочетов.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

I. Грубые ошибки:

1. Незнание определений основных понятий, законов, правил, основных положений теории, формул, общепринятых символов обозначения абсолютных, относительных и средних величин, единиц их измерения.

2. Неумение выделить в ответе главное.

3. Неумение применять знания для решения задач и объяснения социально-экономических явлений; неправильно сформулированные вопросы задачи или неверные объяснения хода ее решения; незнание приемов решения задач, аналогичных ранее решенных на практических занятиях, ошибки, показывающие неправильное понимание условия задачи или неправильное истолкование решения.

4. Неумение читать и строить таблицы, графики.

5. Неумение провести необходимые расчеты, или использовать полученные данные для выводов.

II. Негрубые ошибки:

1. Неточности формулировок, определений, понятий, законов, теорий, вызванные неполнотой охвата основных признаков определяемого понятия.

2. Нерациональный выбор хода решения.

III. Недочеты:

1. Нерациональные записи при вычислениях, нерациональные приемы вычисления, преобразований и решений ситуационных задач.
2. Арифметические ошибки в вычислениях, если эти ошибки грубо не искажают реальность полученного результата.
3. Отдельные погрешности в формулировке вопроса или ответа.
4. Небрежное выполнение записей, схем, графиков. Орфографические и пунктуационные ошибки.

6 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Контрольные задания для заочной формы обучения

Последние цифры номера зачетной книжки	Теоретические вопросы		Тест	Комплексные практические задания
0	1	13	Весь тест решить всем	10
1	14	2		4
2	3	17		2
3	18	4		7
4	5	16		3
5	19	6		1
6	7	11		6
7	20	9		8
8	8	15		5
9	12	10		9

Например: Если студент первый в списке, то он из «**1. Перечень теоретических вопросов**» описывает 1 и 38 вопросы, выполняет весь «**2. Тест**» и в разделе «**3. Перечень комплексных практических заданий**» решает задачу №10.

1. Перечень теоретических вопросов.

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.
6. Команды как группы высокого уровня развития.
7. Признаки команд.
8. Основные закономерности командообразования.
9. Роль руководителя в формировании команд.
10. Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.

11. Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
12. Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?
13. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.
14. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
15. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
16. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
17. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.
18. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме?
19. Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действием которых они вызваны.
20. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?
21. С какими личностными и профессиональными проблемами сталкивается командный оператор на конфликтной стадии группового развития?
22. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

2. Тест

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
 - а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
 - б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
 - в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
 - г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
 - д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
 - а) динамичный деловой стиль работы;
 - б) жёсткое единоначалие;

- в) информационная открытость и адекватность;
 - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
 - д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
 - б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
 - в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
 - г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
 - д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
 - е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
- а) исполнительность;
 - б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
 - в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
 - г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды
6. Охарактеризуйте типы команд.
7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:
- а) совокупная компетентность;
 - б) нерассуждающая исполнительность;
 - в) умение подчиняться;
 - г) активность;
 - д) креативность;
 - е) независимость друг от друга;
 - ж) самоорганизация.
8. Руководитель команды – это:
- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
 - в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
 - в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

3. Перечень комплексных практических заданий. Решить ситуационную задачу, обосновать свое решение.

1. Проанализируйте динамическое состояние вашей учебной группы с точки зрения проявлений пассивной агрессии.
2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отреагирование пассивной агрессии в «мягком» варианте.
3. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения на практическом занятии техник «энкаунтера» и «котла».
4. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление диагностики структуры межличностных отношений в вашей учебной группе после проведения техники «котла».

Критерии оценки контрольных работ

Качество контрольной работы рассматривается как важный показатель успеваемости студента по дисциплине, являясь необходимым условием допуска к экзамену. Контрольная работа должна показать, насколько студент-заочник овладел темами вопросов изучаемой дисциплины.

При оценке контрольной работы уделяется внимание таким критериям как правильный выбор варианта, соответствие содержания самой работы вопросам варианта контрольной, полнота ответа на все вопросы варианта работы с демонстрацией знания материала по темам вопросов, владение специальной терминологией, и соблюдение всех требований к оформлению.

Баллы за контрольную работу распределяются пропорционально стандартных оценок.

Оценка **«отлично»** выставляется студенту в случае полного ответа на все вопросы варианта контрольной работы, с демонстрацией глубокого знания материала тем вопросов с применением специальной терминологии, грамотного изложения материала оформленного в соответствии с требованиями.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту в случае полного ответа на все вопросы варианта контрольной работы, с демонстрацией глубокого знания материала тем вопросов, но с некоторыми неточностями в использовании специальной терминологии, с незначительными стилистическими ошибками в изложении материала, при наличии неточности в выводах по теме вопросов, и с незначительными ошибками в оформлении.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту за поверхностный ответ, неумение владеть специальной терминологией, затруднительные ответы на дополнительные вопросы, за отсутствие ответа на один из вопросов контрольной работы

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, не давшему ответ на два и более вопроса контрольной работы, не владеющему терминологией

по дисциплине, если выявлено небрежное или неправильное оформление, а также работа, взятая в готовом виде из базы сети Интернет. А также в случае, если на проверку представлены две одинаковые по содержанию работы, обе получают неудовлетворительную оценку.

Контрольная работа с оценкой «неудовлетворительно» возвращается студенту, который должен, в соответствии с замечаниями преподавателя, либо доработать ее, либо написать новую.

Мария Федоровна Тяпкина

Стратегия развития команд

Учебная программа для самостоятельной работы студентов
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент очного и заочного
обучения

Лицензия на издательскую деятельность

ЛР № 070444 от 11.03.98 г.

Подписано в печать

Тираж 100 экз.

Издательство Иркутского государственного
Аграрного университета имени А.А. Ежевского

664038, Иркутская обл., Иркутский р-н,
пос. Молодежный