

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 президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

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

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

**Специалитет**

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Специализация

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

**специалист**

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

**очная**

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управленческая команда в служебной деятельности» относится к дисциплинам вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности» и изучается в 7 семестре 4-го курса. Данная дисциплина читается параллельно с такими курсами как: «Методика преподавания психологии», «Психология организационных изменений», «Методология и методы психологического обеспечения служебной деятельности». По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

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

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере понимания научных представлений о системе управления персоналом в организациях, основных функциях и задачах служб управления персоналом.

Формируемые компетенции (Код/Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)	<i>З1 (ОК-8) Знать</i> особенности принятия оптимальных организационно-управленческих решений <i>У1 (ОК-8) Уметь</i> принимать оптимальные организационно-управленческие решения <i>В1 (ОК-8) Владеть</i> навыками конструктивного взаимодействия с другими людьми
способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных ситуациях (ПК-1)	<i>З1 (ПК-1) Знать</i> специфику психологического обеспечения деятельности управленческой команды <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> выявлять общие закономерности функционирования управленческой команды <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> навыками осуществления психологического обеспечения служебной деятельности управленческой команды
способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата (ПК-18)	<i>З1 (ПК-18) Знать</i> теоретические подходы к консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды <i>У1(ПК-18) Уметь</i> применять технологии консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды <i>В1 (ПК-18) Владеть</i> способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды
умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления (ПКС-5)	<i>З1 (ПКС-5) Знать</i> особенности процессов командообразования и управления <i>У1 (ПКС-5) Уметь</i> прогнозировать изменения и динамику морально-психологического климата коллектива <i>В1 (ПКС-5) Владеть</i> навыками квалифицированной диагностики морально-психологического климата коллектива и процессов командообразования и управления

### 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	3 з.е.
часов по учебному плану, из них	108
<b>Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:</b>	
– занятия лекционного типа	18
– занятия семинарского типа	36
контроль самостоятельной работы	1
<b>Промежуточная аттестации</b>	
Зачет	
<b>Самостоятельная работа</b>	53

Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

<p align="center"><b>Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)</b></p>	<p align="center"><b>Всего (часы)</b></p>		<p align="center"><b>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы</b> из них</p>						<p align="center"><b>Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период</b></p>			
			<p align="center"><b>Занятия лекционного типа</b></p>		<p align="center"><b>Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)</b></p>		<p align="center"><b>Контроль самостоятельной работы</b></p>		<p align="center"><b>промежуточной аттестации (контроля)</b></p>		<p align="center"><b>теоретического обучения</b></p>	
					<p align="center"><b>семинары, практические</b></p>	<p align="center"><b>лабораторные работы</b></p>						
	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>	<p align="center"><b>Очная</b></p>	<p align="center"><b>Заочная</b></p>
Тема 1. Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).	<b>10</b>		2		6						2	
Тема 2. Организационные отношения в системе административной деятельности.	<b>12</b>		2		6						4	
Тема 3. Теории принятия решений	<b>14</b>		2		4						8	
Тема 4. Информационная среда процесса разработки управленческих решений.	<b>14</b>		2		4						8	
Тема 5. Методы командообразования и улучшения СПК коллектива.	<b>14</b>		2		4						8	

Тема 6. Социально-психологические основы разработки управленческих решений.	14		2		4							8	
Тема 7. Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.	14		2		4							8	
Тема 8. Координационная деятельность и организационные коммуникации.	15		4		4							7	
В т.ч. текущий контроль	1							1					
Зачет													
Итого	108		18		36			1				53	

Тема 1. Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).

Моделирование ситуаций и разработка решений. Управленческое решение. Процесс разработки решения.

Тема 2. Организационные отношения в системе административной деятельности.

Типология организационных структур управления. Организационно-административный механизм.

Тема 3. Теории принятия решений.

Математическая теория, психологическая теория, когнитивная теория.

Тема 4. Информационная среда процесса разработки управленческих решений.

Процесс разработки решения. Анализ альтернативных действий. Анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив. Условия неопределенности и риска.

Тема 5. Методы командообразования и улучшения СПК коллектива.

Методы образования команды, Этапы командообразования. Адаптация. Группирование и кооперация. Нормирование деятельности. Функционирование.

Тема 6. Социально-психологические основы разработки управленческих решений. Формы власти и стили руководства.

Понятие управленческого решения и процесс его разработки. Организационные основы разработки управленческих решений

Тема 7. Конфликтность в административно-управленческой деятельности и управление конфликтами.

Понятие и содержание управления конфликтами. Виды деятельности по управлению конфликтами. Источники прогнозирования конфликтов. Предпосылки и формы разрешения конфликтов. Социально-психологические факторы, влияющие на разрешение конфликта.

Тема 8. Координационная деятельность и организационные коммуникации

Организационные коммуникации. Значение коммуникаций. Определение коммуникации и ее средства. Направления коммуникаций. Элементы коммуникации. Модели коммуникации. Типы коммуникаций. Организационные факторы, влияющие на коммуникации.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### 4. Образовательные технологии

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Управленческая команда в служебной деятельности» в качестве обязательного минимума включает 8 интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В 1-3 темах изучаются теоретико-методологические положения проблемы организационных отношений в системе административной деятельности; в 4-8 темах рассматриваются методы командообразования и улучшения СПК коллектива, социально-психологические основы разработки управленческих решений, конфликтность в административно-управленческой деятельности, координационная деятельность и организационные коммуникации.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о системе управления персоналом в организациях, основных функциях и задачах служб управления персоналом.

Практическая составляющая обеспечивает операционное овладение методами и способами управления персоналом в организациях.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- Освоения специфики принятия оптимальных организационно-управленческих решений;
- Развития умения принимать оптимальные организационно-управленческие решения;
- Знания специфики психологического обеспечения деятельности управленческой команды;
- Освоения навыков осуществления психологического обеспечения служебной деятельности управленческой команды;
- Развития умения выявлять общие закономерности функционирования управленческой команды;
- Освоения особенностей процессов командообразования и управления;
- Развития умения прогнозировать изменения и динамику морально-психологического климата коллектива.

## 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются электронные курсы Управленческая команда в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9256> и <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8040>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, выполнение тестовых заданий для самоконтроля знаний, подготовка к экзамену по дисциплине.

### Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

## 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:

**6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые разделы или темы дисциплины	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций</b>		
ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения		
З1 (ОК-8) Знать особенности принятия оптимальных организационно-управленческих решений У1 (ОК-8) Уметь принимать оптимальные организационно-управленческие решения В1 (ОК-8) Владеть навыками конструктивного взаимодействия с другими людьми	Темы 1-3	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Устный опрос на зачёте
ПК-1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных ситуациях		
З1 (ПК-1) Знать специфику психологического обеспечения деятельности управленческой команды У1 (ПК-1) Уметь выявлять общие закономерности функционирования управленческой команды В1 (ПК-1) Владеть навыками осуществления психологического обеспечения служебной деятельности управленческой команды	Тема 4, 6-8	Тестирование Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Устный опрос на зачёте
ПК-18 способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных		

(учебных) коллективах благоприятного психологического климата		
<p><i>З1 (ПК-18) Знать</i> теоретические подходы к консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды</p> <p><i>У1(ПК-18) Уметь</i> применять технологии консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды</p> <p><i>В1 (ПК-18) Владеть</i> способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, в т.ч. при формировании управленческой команды</p>	Тема 1-3, 5	<p>Тестирование</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией</p> <p>Устный опрос на зачёте</p>
<p>ПКС-5 умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>		
<p><i>З1 (ПКС-5) Знать</i> особенности процессов командообразования и управления</p> <p><i>У1 (ПКС-5) Уметь</i> прогнозировать изменения и динамику морально-психологического климата коллектива</p> <p><i>В1 (ПКС-5) Владеть</i> навыками квалифицированной диагностики морально-психологического климата коллектива и процессов командообразования и управления</p>	Тема 5-8	<p>Тестирование</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией</p> <p>Устный опрос на зачёте</p>

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b><u>Знания</u></b>	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.
<b><u>Умения</u></b>	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.
<b><u>Навыки</u></b>	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.

### 6.2. 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения зачета, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются: устный опрос на зачете, защита учебно-исследовательских реферативных работ с мультимедийной презентацией, тестирование.

### Критерии оценки ответов на контрольные вопросы

Отметка «зачтено» ставится, если:

- ответ иллюстрируется примерами из практики, подтверждающими теоретические положения;
- студент демонстрирует умение вести научную дискуссию.
- знания имеют достаточный содержательный уровень; раскрыто содержание билета, однако имеются определенные затруднения в ответе на уточняющие вопросы;
- в ответе имеют место несущественные фактические неточности;
- недостаточно раскрыто содержание по одному из вопросов билета;
- в ответе делаются не вполне законченные выводы или обобщения.

Отметка «незачтено» ставится, если:

- не раскрыто содержание вопросов, обнаружено незнание или непонимание сущности вопросов;
- допущены существенные фактические ошибки при ответах на вопросы;
- студент обнаруживает неумение оперировать научной терминологией, незнание положений существующих научных теорий, научных школ;
- в ответе не приводятся примеры практического использования научных знаний;
- на большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

### **6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- устный опрос
- проверка контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины
- учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование.

#### **Критерии оценки письменной реферативной работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"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.

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

#### **Требования к созданию мультимедийных презентаций:**

В презентации должно быть 10-12 слайдов.

Первый лист – это титульный, на котором о должны быть представлены:

- название темы;
- фамилия, имя, отчество автора;
- место учебы автора, направление и профиль подготовки, курс и форма обучения (очная или заочная).

Следующий слайд – содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации.

Дизайн-эргономические требования: контрастность и сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, разумное использование эффектов.

Последними слайдами презентации должны быть заключение и список использованной литературы.

#### **Критерии оценки тестирования**

«отлично»- 85-100% правильных ответов.

«хорошо» 66-84% правильных ответов.

«удовлетворительно» – 50-65% правильных ответов

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции**

**6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету)  
для оценки сформированности компетенций ОК-8, ПК-1, ПК-18, ПКС-5**

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

**6.4.2. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  
для оценки сформированности компетенций ПК-1**

**Управление и управленческие решения.**

- Административно-управленческая деятельность в социально-экономических системах (организациях).
- Этапы принятия управленческого решения
- Обнаружение и постановка проблем.
- Сбор и анализ информации о проблеме.
- Разработка критерия оценки эффективности решения
- Анализ возможных вариантов решений и выбор эффективного варианта.

- Реализация принятого решения.
- Контроль за процессом реализации решений и оценка результатов.
- Организационные отношения в системе административной деятельности.
- Экономический механизм. Работа с персоналом.

#### **6.4.3. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ с мультимедийной презентацией для оценки сформированности компетенций ПК-18**

- Актуальные проблемы психологии управления в служебной деятельности.
- Управление как категория. Теории управленческой команды в служебной деятельности
- Механизмы управления.
- Мотивация и результативность в управленческой команде
- Механизмы мотивации в управленческой команде.

#### **6.4.4. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-5**

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.
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.

## для оценки сформированности компетенций ОК-8

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.
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.

### 6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

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

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

а) основная литература:

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660>

2. Организационное проектирование: Учебник / Баринов В. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 384 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355612>

б) дополнительная литература:

1. Клименко, О.И. Организационное поведение как фактор управления трудовой деятельностью работников. [Электронный ресурс] / О.И. Клименко, О.М. Шупило. — Электрон. дан. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2014. — № 1. — С. 114-120. // ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/294872> Не учебник
2. Организационное поведение: Учеб. пособие / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2008. - 157 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=143006>
3. Организационное поведение: шпаргалка. — М. : РИОР. — 122 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=614850>
4. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=492801>
5. Шупило, О.М. К развитию теоретических основ организационного поведения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2015. — № 1. — С. 232-238. // ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/295496> Не учебник

в) Программное обеспечение

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

**Название**

**Гиперссылка**

Название	Гиперссылка
1. Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
2. Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3. Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
4. Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
5. Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
6. Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
7. Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

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 (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Управленческая команда в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):  
к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент (ы):  
к.пс.н., доцент

Тихонова Э.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой  
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК  
к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

