

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 6 от «11» января 2022 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Командообразование и инструменты поддержки коллективной работы**

часть, формируемая участниками образовательных отношений

программа бакалавриата

Направление подготовки:  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки:  
Управление бизнесом

Квалификация:  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.с.н., доцент



Мухаметшина Г.Р.

Для приема: 2022 г.

Уфа – 2022 г.

Составитель: доцент, к.с.н., доцент Мухаметшина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 11 января 2022 г.

Заведующий кафедрой  / Гришин К.Е.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования, протокол № 11 от 27 мая 2022 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Янгирова Е.И.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 5
  - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине. 5
  - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине. 7
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 24
  - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 24
  - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы 25
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 25

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников; мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.	ПК-5 - Способен организовать и управлять командой, планировать и организовывать деловые встречи и обсуждения с коллективом и деловыми партнерами, используя современные технологии и техники эффективной коммуникации	ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Знает обоснованности оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.
		ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность
		ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности

## 2 Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командообразование и инструменты поддержки коллективной работы» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается на 2 курсе на 3 семестре ОФО.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре ОЗФО.

Цели изучения дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний о механизмах, фактах и закономерностях формирования команд, а также умений и навыков практической деятельности с использованием различных методов групповой работы.

## 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 2.

## 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

**4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.**

ПК-5 Способен организовать и управлять командой, планировать и организовывать деловые встречи и обсуждения с коллективом и деловыми партнерами, используя современные технологии и техники эффективной коммуникации

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИПК-5,1	ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Фрагментарные знания оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Обладает в целом знанием оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Знает оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	В полной мере знает оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.
ИПК-5,2	ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	Не умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	Частично освоенное умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.	Успешное и систематическое и осуществляемое умение оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность.
ИПК-5,2	ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	Не владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	В целом успешное, но не систематическое владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.	Успешное и систематическое владение практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности.

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в**

**образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине**

<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине</b>	<b>Оценочные средства</b>
ИПК 5.1. Знает: оперативный и стратегический контроль за реализацией корпоративных планов.	Знает обоснованности оперативного и стратегического контроля за реализацией корпоративных планов.	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие
ИПК 5.2. Умеет: оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Умеет оценивать эффективность работы компании и её международную конкурентоспособность	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие
ИПК 5.2. Владеет: оценкой эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Владеет практическим опытом оценки эффективности работы компании и её международной конкурентоспособности	Устный индивидуальный / групповой опрос,, контрольные задания, доклад, интерактивное занятие,

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкала оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

**Рейтинг – план дисциплины  
Командообразование и инструменты поддержки коллективной работы**

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1 Командообразование</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Аудиторная работа	1	9	0	9
2. Практическое задание	5	1	0	5
3. Индивидуальное задание	3	2	0	6
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Тест	15	1	0	15
<b>Модуль 2 Инструменты поддержки коллективной работы</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Аудиторная работа	1	9	0	9
2. Практическое задание	5	1	0	5
3. Индивидуальное задание	3	2	0	6
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Тест	15	1	0	15
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Публикация статей/олимпиада/работа со школьниками	5	2	0	10
<b>Посещаемость</b>				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)				-10
<b>Итоговый контроль</b>				
1. Экзамен			0	30

## Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет включает в себя два теоретических вопроса.

### Примерный перечень вопросов для экзамена:

1. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
2. Нормативная модель командообразования.
3. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
4. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
5. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
6. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
7. Опасности командного взаимодействия.
8. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
9. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
10. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
11. Структура и функции групповой сессии.
12. Аспекты анализа групповой сессии.
13. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
14. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
15. Основные признаки малой группы (подразделения).
16. Сходства и различия малой группы и команды.
17. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
18. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности
19. Понятия «команда» и «командообразование»
20. Понятия «команда» и «группа»: сходства и отличия.
21. Управление взаимоотношениями в команде
22. Особенности принятия коллективного решения в команде.
23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
24. Характеристики высокопроизводительной команды
25. Когнитивные умения лидера
26. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
27. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.
28. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
29. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма.
30. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида.
31. Нормативная модель командообразования.
32. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.
33. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация
34. Правила и условия делегирования полномочий.

Образец экзаменационного билета:



Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Дисциплина «Командообразование и инструменты поддержки коллективной работы»

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
2. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды

Зав. кафедрой  
проектного менеджмента и бизнес-администрирования

Е.И. Янгирова

---

При выставлении баллов за экзамен экзаменатор руководствуется следующими критериями:

25-30 баллов - выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок.

17-24 баллов - выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки.

10-16 баллов - выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки.

1-10 баллов - ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

**ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ.  
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ  
Вопросы для устного опроса на семинарах  
Модуль 1 Командообразование**

Семинарское занятие 1-2

Управленческая команда.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
2. Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу.
3. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование.
4. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей.
5. Командные роли в концепции М.Бельбина.
6. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина.
7. Модель Майерс-Бриггс. Соционика.
8. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси.
9. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.
10. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова.
11. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру.
12. Понятие целевой роли члена команды.
13. Центральность целевой роли.
14. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
15. Эффекты давления среды на членов команды.
16. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
17. Характеристики высокопроизводительной команды.
18. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Семинарское занятие 3-4

Проблемы развития командного профессионализма

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Понятие и составляющие профессионализма.
2. Становление профессионала.
3. Уровень командного профессионализма.
4. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.
5. Акторы и детерминанты развития профессионализма.
6. Дорожная карта развития профессионализма.
7. Классические теории обучения.
8. Параметры классификации концепций обучения.
9. Сравнение активных форм обучения.
10. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия.
11. Обучение посредством личного опыта.
12. Проблемное обучение.
13. Технологии повышения креативности обучения.

Семинарское занятие 5-6

## Когнитивные умения лидера

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления.
2. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.
3. Понятие мнемоники.
4. Техники повышения эффективности запоминания.
5. Характеристики внимания.
6. Методы измерения характеристик внимания.
7. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения.
8. Техники быстрого чтения. Режимы чтения

## Семинарское занятие 7-8

### Взаимодействие команд

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
2. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
3. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
4. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
5. Команда и конформизм.
6. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису.
7. Динамика восприятия представителей других команд.
8. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.
9. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
10. Процедуры управления и их стандартизация.
11. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

## Модуль 2. Инструменты поддержки коллективной работы

### Семинарское занятие 9-10

#### Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Конфликты и стрессы в команде.
2. Организация управления конфликтами и стрессами.
3. Методы управления конфликтами.
4. Методы управления стрессами.
5. Проблемы развития командного профессионализма.
6. Понятие и составляющие профессионализма.
7. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма.
8. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.

### Семинарское занятие 11-12

## Коммуникация в команде.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Определения общения. Функции общения.
2. Самооценка проблем в общении.
3. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида.
4. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму.
5. Источники распознавания состояний партнера.
6. Способы интерпретации в межличностном восприятии.
7. Гендерные особенности в деловой коммуникации.
8. Нормативная модель командообразования.
9. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага.
10. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

## Семинарское занятие 13-14

### Технологии эффективной коммуникации.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов.
2. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну.
3. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.
4. Функции модератора обсуждения.
5. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп.
6. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.
7. Этапы деловой коммуникации.
8. Функции и методы предоставления обратной связи.

## Семинарское занятие 15-16

### Доверие и делегирование полномочий.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Определения доверия и его социально-экономические функции.
2. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
3. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия.
4. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору.
5. Делегирование в слабой и строгой форме.
6. Градации доверия и формы контроля.
7. Правила и условия делегирования полномочий.

**ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ.  
ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**  
Вопросы для устного опроса на семинарах  
Модуль 1 Командообразование

Семинарское занятие 1

Управленческая команда.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

19. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
20. Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу.
21. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование.
22. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей.
23. Командные роли в концепции М.Бельбина.
24. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина.
25. Модель Майерс-Бриггс. Соционика.
26. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси.
27. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.
28. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова.
29. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру.
30. Понятие целевой роли члена команды.
31. Центральность целевой роли.
32. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
33. Эффекты давления среды на членов команды.
34. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
35. Характеристики высокопроизводительной команды.
36. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Семинарское занятие 2

Проблемы развития командного профессионализма

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

14. Понятие и составляющие профессионализма.
15. Становление профессионала.
16. Уровень командного профессионализма.
17. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.
18. Акторы и детерминанты развития профессионализма.
19. Дорожная карта развития профессионализма.
20. Классические теории обучения.
21. Параметры классификации концепций обучения.
22. Сравнение активных форм обучения.
23. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия.
24. Обучение посредством личного опыта.
25. Проблемное обучение.
26. Технологии повышения креативности обучения.

### Семинарское занятие 3

#### Когнитивные умения лидера

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

9. Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления.
10. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.
11. Понятие мнемоники.
12. Техники повышения эффективности запоминания.
13. Характеристики внимания.
14. Методы измерения характеристик внимания.
15. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения.
16. Техники быстрого чтения. Режимы чтения

### Семинарское занятие 4-5

#### Взаимодействие команд

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

12. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
13. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
14. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
15. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
16. Команда и конформизм.
17. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.
18. Динамика восприятия представителей других команд.
19. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.
20. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
21. Процедуры управления и их стандартизация.
22. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

## **Модуль 2. Инструменты поддержки коллективной работы**

### Семинарское занятие 6

#### Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

9. Конфликты и стрессы в команде.
10. Организация управления конфликтами и стрессами.
11. Методы управления конфликтами.
12. Методы управления стрессами.
13. Проблемы развития командного профессионализма.
14. Понятие и составляющие профессионализма.
15. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма.
16. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.

## Семинарское занятие 7

### Коммуникация в команде.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

11. Определения общения. Функции общения.
12. Самооценка проблем в общении.
13. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида.
14. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму.
15. Источники распознавания состояний партнера.
16. Способы интерпретации в межличностном восприятии.
17. Гендерные особенности в деловой коммуникации.
18. Нормативная модель командообразования.
19. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага.
20. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

## Семинарское занятие 8-9

### Технологии эффективной коммуникации.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

9. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов.
10. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну.
11. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.
12. Функции модератора обсуждения.
13. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп.
14. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.
15. Этапы деловой коммуникации.
16. Функции и методы предоставления обратной связи.

## Семинарское занятие 10

### Доверие и делегирование полномочий.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

8. Определения доверия и его социально-экономические функции.
9. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
10. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия.
11. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору.
12. Делегирование в слабой и строгой форме.

13. Градации доверия и формы контроля.
14. Правила и условия делегирования полномочий.

### **Устный индивидуальный опрос**

Устный индивидуальный опрос проводится на семинарском занятии в ходе изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации.

Студент излагает содержание вопроса изученной темы.

Критерии и методика оценивания ответов студентов очной формы обучения:

- 5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение материалом, ответ логичен и полон;
- 4 балла выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология;
- 3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии
- 2 балла выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных исторических событий и понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов

Критерии и методика оценивания ответов студентов заочной формы обучения:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение материалом, ответ логичен и полон;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется специализированная терминология;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных исторических событий и понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов.

### **Устный групповой опрос**

Устный групповой опрос проводится на семинарском занятии в ходе изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории, организации коллективной мыслительной деятельности.

Критерии и методика оценивания ответов студентов очной формы обучения:

- 5 баллов выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение материалом, ответ логичен и полон;
- 4 балла выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нарушается логическая последовательность ответа, неточно используется специализированная терминология;
- 3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;
- 2 балла выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов.



- 0 баллов выставляется студенту, который за время опроса не участвовал в обсуждении и не ответил ни на один вопрос.

Критерии и методика оценивания ответов студентов заочной формы обучения:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение материалом, ответ логичен и полон;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нарушается логическая последовательность ответа, неточно используется специализированная терминология;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов.

**Критерии оценивания доклада**

Оценивание доклада осуществляется по следующим критериям:

1. Соблюдение структуры доклада (введение, основная часть, заключение).
2. Обоснование актуальности темы.
3. Постановка цели и задач: (наличие, четкость, соответствие содержанию и выводам).
4. Использование научной лексики и терминологии.
5. Использованные источники, ссылка на них в ходе доклада.
6. Полнота раскрытия темы.
7. Выводы, сформулированные в конце выступления.

Для очной формы обучения:

- 5 баллов ставится, если выполнены все требования к докладу: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

- 4 балла – основные требования к докладу выполнены: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, изложена собственная позиция, сформулированы выводы, но при этом допущены недочёты. В частности, не сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

- 3 балла – требования к докладу выполнены, но имеются отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада, при ответе на дополнительные вопросы студент испытывает трудности; во время защиты отсутствует вывод.

- 2 балла – тема доклада частично раскрыта, допущены фактические ошибки в содержании доклада, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Критерии и методика оценивания ответов студентов заочной формы обучения:

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к докладу: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к докладу выполнены: соблюдена структура доклада, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сформулированы цель и задачи, изложена собственная позиция, сформулированы выводы, но при этом допущены недочёты. В частности, не сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – требования к докладу выполнены, но имеются отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада, при ответе на дополнительные вопросы студент испытывает трудности; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **II. Примерные задачи по дисциплине:**

Упражнение «Каким меня видят?»

Упражнение направлено на организацию активной обратной связи от группы каждому участнику и является дополнением к предыдущему упражнению.

Вступление

Князя играет его свита. По поведению свиты можно понять: нам сейчас предстоит встреча именно с князем. Перед нами не кто иной, а именно князь. И это убеждение останется, даже если он будет вести себя как монах. А если придворные не обращают никакого внимания на человека, мы понимаем, что никакой он не князь, даже если и считает себя таковым. Может быть, он просто больной человек. Лидера играют его последователи. Нет последователей — нет лидера.

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Задача группы — коллегиально написать 10 ответов на вопрос: «Какой он?», наиболее точно отражающих те качества вышедшего человека, которые помогают ему в управленческой деятельности. В это время задача участника — подумать, как может охарактеризовать его эта группа. Как только ответы будут готовы, ведущий приглашает участника войти. Его просят назвать свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос: «Какой я?», которые, как ему кажется, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» семь качеств из списка группы. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости дает пояснения и дарит участнику листок на память. Далее за дверь выходит следующий участник.

Пояснение

При выполнении упражнения необходимо твердо придерживаться процедуры и не завершать ее до тех пор, пока участник не назовет указанное количество ответов группы. В случае затруднений участника члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить, какие качества в тот момент проявились.

## **Описание методики оценивания:**

### **Критерии оценки (в баллах) для очной формы обучения (с учетом модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)**

- 5 баллов выставляется студенту, если ответ по задаче полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний.

- 4 балла выставляется студенту, если допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нарушается логическая последовательность ответа, неточно используется специализированная терминология;

- 3 балла выставляется студенту, если нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии;

- 2 балла выставляется студенту, если допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных событий и процессов.

- 1 балл выставляется студенту, если ответ по задаче развернутый с некоторыми несущественными погрешностями;

- 0 баллов выставляется студенту, если он отказывается от решения задач; дает неверный ответ/

### **Задания для тестирования**

Описание теста:

Тест состоит из четырех заданий: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных вариантов.

### **Пример варианта теста:**

1. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление, — это:

- a) Легитимность;
- b) Власть;
- c) Харизма;
- d) Авторитет.

2. Вставьте пропущенное слово:... - это проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения.

- a) Мозговой штурм;
- b) Ролевые игры;
- c) Кейс;
- d) Контригра.

3. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие — это:

- a) менеджер;
- b) лидер;
- c) руководитель

4. Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые, так или иначе, влияют на его жизнь, — это потребность в (во) ...

- a) Аффилиации;
- b) Власти;

c) Контроле;  
 d) Достижении;  
 5. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм, — это \_\_\_\_\_ лидер.

- a) Пассивно-позитивный;
- b) Активно-позитивный;
- c) Активно-негативный;
- d) Пассивно-негативный.

6. Этот вид власти основывается на силе личных качеств и способностей лидера, то есть на его харизме:

- a) эталонная власть;
- b) экспертная власть;
- c) власть, основанная на вознаграждении;
- d) власть, основанная на принуждении

7. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, — это:

- a) «тиран»;
- b) «идеальный» лидер;
- c) «знаменосец»;
- d) «патриарх».

8. Какой метод тренинга предполагает развитие эмпатии к объектам интерперсонального поля:

- a) Дискуссионный;
- b) Сенситивный;
- c) Дидактический;
- d) Игровой.

10. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), — это \_\_\_\_\_ статус.

- a) Неформальный;
- b) Формальный;
- c) Сигнальный;
- d) Побуждающий.

Критерии и методика оценивания:

Один тест в системе «Moodle» содержит 25 вопросов. Максимально возможное количество баллов – 10.

Доля правильных ответов (критерии оценивания результатов теста)				
Ниже 40%	40-49%	50-69%	70-89%	90-100%
Отсутствие знаний	Фрагментарные представления и знания об	Неполные представления об	Сформированные, но содержащие отдельные	Сформированные систематические знания и

	основных процессах	основных процессах	пробелы знания и представления об основных процессах	представления об основных процессах
--	--------------------	--------------------	--	-------------------------------------

Оценка «отлично» - даны правильные ответы на 22 тестовых задания.

Оценка «хорошо» - даны правильные ответы на 17 тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» - даны правильные ответы на 12 тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» - даны правильные ответы менее чем на 12 тестовых заданий.

Оценивание ответов студентов ЗФО:

Оценка «зачет» - если получена положительная оценка за ответы на тестовые задания.

Оценка «незачет» - если получена оценка «неудовлетворительно» за ответы на тестовые задания.

### **Примеры письменных заданий для рубежного контроля**

Подготовка к написанию письменных заданий к рубежному контролю по курсу является одной из форм обучения, которая позволяет студенту проявить навыки самостоятельной работы. Выполнение письменного задания преследует цель формирования специальных и общих навыков с учебниками, научной и справочной литературой, а также правовыми документами, среди которых следует выделить нормативно-правовые.

По своей форме письменные задания к рубежному контролю состоят из трех вариантов по три вопроса в каждом варианте по теоретической части, которая представляет собой систематическое, достаточно полное изложение изученного материала в соответствии с вопросами темы.

#### **Вариант 1.**

1. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
2. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
3. Опасности командного взаимодействия.

#### **Описание методики оценивания:**

Критерии оценивания:

- 0 баллов выставляется студенту, если студент отказывается от написания письменного задания к рубежному контролю, не знает материал;

- 10 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю неполный, поверхностный;

- 20 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю показывает знание основных понятий и в целом хорошее усвоение материала;

- 25 баллов выставляется студенту, если ответ студента на письменное задание к рубежному контролю полный, развернутый, показана совокупность глубоких, осмысленных системных знаний изученного материала.

### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

## **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

1. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : учебное пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, Инженерно-технологическая академия. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561043>
2. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры : / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Прометей, 2019. – 219 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

### **Дополнительная литература:**

1. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: учебное пособие для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2016. – 320 с. Доступ к тексту электронного издания через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» URL: / [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=456766](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456766)
2. Максвелл, Д. Прокачай свое лидерство : [16+] / Д. Максвелл ; пер. с англ. Л.Г. Третьяк. – Минск : Попурри, 2016. – 192 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450612>
3. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – М.: Креативная экономика, 2019. – 102 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>
4. Эннесли, М. Как общаться с трудными людьми: слышать, понимать, договариваться и справляться с эмоциями : [16+] / М. Эннесли ; пер. с англ. Е. Рыбаковой. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598230>

## **5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp/>
3. Научно-образовательный форум по международным отношениям. – Режим доступа: <http://www.obraforum.ru/>
4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>.
9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>  
Программное обеспечение

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензия бессрочная.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle).

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус).</p>	Лекции	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p>	Практические (семинарские) занятия	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4),</p>	Групповые и индивидуальные консультации,	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition</p>



<p>аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус), лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311в (гуманитарный корпус).</p>		
<p><b>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> лаборатория социально-экономического моделирования № 107 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), лаборатория анализа данных № 108 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 110 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 111 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 114 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 122 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 204 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 207 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 208 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 209 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 210 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 212 (гуманитарный корпус), аудитория № 213 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 218 (гуманитарный корпус), аудитория № 220 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 221 (гуманитарный корпус), аудитория № 222 (помещение, ул.Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 301 (гуманитарный корпус), аудитория № 305 (гуманитарный корпус), аудитория № 307 (гуманитарный корпус), аудитория № 308 (гуманитарный корпус), аудитория № 309 (гуманитарный корпус), лаборатория исследования процессов в экономике и управлении № 311а (гуманитарный корпус),</p>	<p>Текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition</p>

лаборатория информационных технологий в экономике и управлении № 311 в (гуманитарный корпус).		
<b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования:</b> аудитория № 115 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), 118 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)	Хранение и профилактическое обслуживание учебного оборудования	Учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.).

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
**дисциплины «Командообразование и инструменты поддержки коллективной**  
**работы»**  
**в 3 семестре ОФО**

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ / 144 часа, 3 семестр
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	49,2
лекций	16
практических / семинарских	32
лабораторных	-
Других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	58,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36
Форма контроля	Экзамен 3 семестр

Форма(ы) контроля:  
Экзамен 3 семестр

Очная форма обучения

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР / Сем	ЛР	СРС		
1	2	3	4	5	6	8	9
<b>Модуль 1. Командообразование</b>							
1	Тема 1. Командообразование или teambuilding Команда как особый вид группы. Команда как высший уровень развития группы. Понятие «Коллектив» и «команда». Этапы командообразования. Формирование и развитие навыков командной работы.	2	-	-	5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад
2	Тема 2. Команда и командное взаимодействие в управлении. Коммуникации и взаимоотношения. Общие цели и ценности. Моральный настрой. Атмосфера признания и уважения. Наличие внутренней энергии. Достижение результата. Абсолютная гибкость.	2	-	-	3	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72825">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72825</a>	УО, реферат, контрольное задание, доклад
3.	Тема 3. Управленческая команда Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).	-	4	-	3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	<p>Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив</p>					литературы, интернет-источников.	
4	<p>Тема 4. Проблемы развития командного профессионализма. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и</p>	-	4	-	6,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения						
5.	Тема 5. Технология командообразования. Основные принципы командообразования. Плюсы команды как инструмента системы управления. Минусы команды как инструмента системы управления. Формы управления командой. Технологический подход к организации взаимодействия.	2	-		3	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72826">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72826</a>	УО, реферат, контрольное задание, доклад
6.	Тема 6. Когнитивные умения лидера. Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока. Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания. Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.	-	4		3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

7.	Тема 7. Формирование управленческих команд и управление командной работой. Синергетический эффект в команде. основные отличительные черты команды. Высокоэффективная команда. Ролевое распределение в команде. Компетентность команды.	2	-		3	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72827">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72827</a>	
8.	Тема 8. Взаимодействие команд Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.	-	4		3,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, тестирование
<b>Модуль 2. Инструменты поддержки коллективной работы</b>							
9	Тема 9. Формирование команды руководителя.	2	-	-	6	Кейс в системе СДО	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	Роль руководителя для формирования команды. Использование методики DISK для проектирования и формирования эффективной команды. Эффективность управленческой команды.					<a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72828">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72828</a>	
10.	Тема 10. Инструменты командной работы. Инструменты для коммуникации. Платформы для управления проектами и продуктами. Сервисы для организации удаленной связи и видеоконференций. Сервисы по работе с документами. Инструменты отслеживания времени. Системы для баз данных. Специальные инструменты для совместного использования файлов. Внутренние социальные сети. Инструменты для макетов и прототипов.	2			3	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72842">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72842</a>	
11.	Тема 11. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования <i>Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Методы управления стрессами. Проблемы развития командного профессионализма. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.</i>	-	4	-	3,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад
12.	Тема 12. Коммуникация в команде. Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении.	-	4	-	6	Самостоятельное изучение рекомендуемой	УО, реферат, контрольное задание, доклад



	<p>Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.</p>					<p>основной и дополнительной литературы, интернет-источников.</p>	
13.	<p>Тема 13. Принципы и техники эффективных коммуникаций. Профессиональные навыки менеджера. Эффективные коммуникативные технологии. Речевые особенности лидера и особенности ораторского искусства.</p>	2			3	<p>Кейс в системе СДО  <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72843">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72843</a></p>	
14.	<p>Тема 14. Технологии эффективной коммуникации. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности</p>	-	4		3,2	<p>Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной</p>	<p>УО, реферат, контрольное задание, доклад</p>

	участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.					литературы, интернет-источников.	
15.	Тема 15. Управление конфликтами и стрессами. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами. Правила поведения в конфликте. Стресс: понятие, природа и причины возникновения. Позитивные и негативные стрессы. Методы снятия стресса. Взаимосвязь конфликта и стресса. Причины стрессов.	2			2	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72844">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72844</a>	
16	Тема 16. Доверие и делегирование полномочий. Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие	-	4		3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание тестирование

	клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.						
	<b>Всего</b>	16	32		58,8		

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
**дисциплины «Командообразование и инструменты поддержки коллективной работы»**  
**в 6 семестре ОЗФО**

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ / 144 часа, 6 семестр
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	33,2
лекций	12
практических / семинарских	20
лабораторных	-
Других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	74,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36
Форма контроля	Экзамен 6 семестр

Форма(ы) контроля:  
Экзамен 6 семестр

Очно-заочная форма обучения

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПП / Сем	ЛР	СРС		
1	2	3	4	5	6	8	9
<b>Модуль 1. Командообразование</b>							
1	Тема 1. Командообразование или teambuilding Команда как особый вид группы. Команда как высший уровень развития группы. Понятие «Коллектив» и «команда». Этапы командообразования. Формирование и развитие навыков командной работы.	-	-	-	6	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад
2	Тема 2. Команда и командное взаимодействие в управлении. Коммуникации и взаимоотношения. Общие цели и ценности. Моральный настрой. Атмосфера признания и уважения. Наличие внутренней энергии. Достижение результата. Абсолютная гибкость.	2	-	-	4	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72825">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72825</a>	УО, реферат, контрольное задание, доклад
3.	Тема 3. Управленческая команда Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн	-	2	-	4	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив						
4	Тема 4. Проблемы развития командного профессионализма. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения.	-	2	-	7,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения						
5.	Тема 5. Технология командообразования. Основные принципы командообразования. Плюсы команды как инструмента системы управления. Минусы команды как инструмента системы управления. Формы управления командой. Технологический подход к организации взаимодействия.	2	-		4	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72826">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72826</a>	УО, реферат, контрольное задание, доклад
6.	Тема 6. Когнитивные умения лидера. Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока. Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания. Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.	-	2		4	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад
7.	Тема 7. Формирование управленческих команд и управление командной работой. Синергетический эффект в команде. Основные отличительные черты команды. Высокоэффективная команда. Ролевое распределение в команде. Компетентность команды.	2	-		4	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72827">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72827</a>	

8.	Тема 8. Взаимодействие команд Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.	-	4		4,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, тестирование
<b>Модуль 2. Инструменты поддержки коллективной работы</b>							
9	Тема 9. Формирование команды руководителя. Роль руководителя для формирования команды. Использование методики DISK для проектирования и формирования эффективной команды. Эффективность управленческой команды.	2	-	-	7	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72828">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72828</a>	УО, реферат, контрольное задание, доклад
10.	Тема 10. Инструменты командной работы. Инструменты для коммуникации. Платформы для управления проектами и продуктами. Сервисы для организации удаленной связи и видеоконференций. Сервисы по работе с документами. Инструменты отслеживания времени.	2			4	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72842">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72842</a>	



	Системы для баз данных. Специальные инструменты для совместного использования файлов. Внутренние социальные сети. Инструменты для макетов и прототипов.						
11.	Тема 11. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Методы управления стрессами. Проблемы развития командного профессионализма. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.	-	2	-	4,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад
12.	Тема 12. Коммуникация в команде. Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование	-	2	-	7	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

	(переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.						
13.	Тема 13. Принципы и техники эффективных коммуникаций. Профессиональные навыки менеджера. Эффективные коммуникативные технологии. Речевые особенности лидера и особенности ораторского искусства.	2			4	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72843">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72843</a>	
14.	Тема 14. Технологии эффективной коммуникации. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.	-	4		4,2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, доклад

15.	Тема 15. Управление конфликтами и стрессами. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами. Правила поведения в конфликте. Стресс: понятие, природа и причины возникновения. Позитивные и негативные стрессы. Методы снятия стресса. Взаимосвязь конфликта и стресса. Причины стрессов.	-			3	Кейс в системе СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72844">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=72844</a>	
16	Тема 16. Доверие и делегирование полномочий. Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.	-	2		4	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	УО, реферат, контрольное задание, тестирование
	<b>Всего</b>	12	20		74,8		