

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 04.07.2023 14:29:13  
Уникальный программный ключ:  
b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b41cdebae0d

Приложение 3

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО  
Директор Центра  
корпоративного развития

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Тренинг «Управленческая команда»**

Наименование программы Эффективный менеджмент организации

Программу разработал: Яшина Елена Закировна

Самара 2019 г.

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель проведения тренинга: обучение слушателей современным подходам и методам организационной психологии, знакомство с основными психологическими закономерностями и механизмами функционирования организации в целом, человека, группы в организации.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение закономерностей социально-психологического поведения людей при различных условиях;
- изучение влияния организационного поведения на эффективность компании;
- усвоение полученных знаний на практических примерах конкретных организаций.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Проведение тренинга «Управленческая команда» в образовательной программе направлено на формирование у слушателей следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-1	Знать	Уметь	Владеть
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;	- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;	- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
	- характеристику стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;	- применять инновационный подход при разработке проектов;	- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;
	- методики проект-менеджмента;	- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников

## 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

## Объем и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	10
Лекции	-
Практические (ПЗ)	10
Общая трудоемкость: Часы	10
Виды промежуточной аттестации:	Зачет

### 4. Содержание тренинга

#### 4.1. Содержание тренинга и виды занятий:

Тематический план тренинга «Управленческая команда»

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	Всего
1.	Стадии развития организации и управленческой команды.	ПК-1	-	2	2
2.	Корпоративная культура как инструмент командного управления.	ПК-1	-	3	3
3.	Выработка компетенций по управлению командой с помощью упражнений.	ПК-1	-	5	5
Итого:		ПК-1	-	<b>10</b>	<b>10</b>

#### 4.2. Содержание тем тренинга

1. **Стадии развития организации и управленческой команды.** Концепция Грейнера. Небольшое обсуждение на тему, на какой стадии управленческая команда находится на предприятии. Вывод о сотрудничестве и об умении договариваться как необходимости эффективной работы современного предприятия.
2. **Корпоративная культура как инструмент командного управления.** Модель конкурирующих ценностей OCAI. Диагностика по 4 подгруппам существующей и желательной корпоративной культуры. Обсуждение и выход на общую модель. 5. Диагностика участников команды на включенность и командность.
3. **Выработка компетенций по управлению командой с помощью упражнений.**

### 5. Методические указания по освоению дисциплины

#### 1.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

##### Методические указания для преподавателя

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

#### **Методы проведения аудиторных занятий:**

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

**Практические занятия** направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении зачета по данной дисциплине.

#### **Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом зачета может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи зачета, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачете, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи зачета оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи зачета оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

## Методические рекомендации по практическим занятиям

Для решения учебных задач в рамках тренинга «Управленческая команда» используются следующие формы проведения практических занятий:

1. Упражнения по формированию компетенций по управлению командой.
2. Дискуссии в рамках изученных тем.

Примеры упражнений, которые используются на практическом занятии представлены ниже.

Упражнение «Цыган и лошадь». Задание предполагает разные подходы к решению и умение находить общее решение. Участники выдают разную аргументацию и договариваются. Вывод об умении договариваться.

Упражнение «Переговоры». Упражнение строится на кейсах, близких к деятельности предприятия. Об умении договариваться. Рефлексия и выводы о том, что мешает и помогает выработке эффективных договоренностей.

Упражнение «Строим самолеты» по командам на умение добиваться конкретных целей.

Выводы о том, что помогло команде добиться успеха.

Упражнение «Управленческая пирамида» на коммуникации в команде.

### 5.3. Методические рекомендации по написанию курсовых работ/курсовых проектов/ контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по тренингу «Управленческая команда»

### Фонд оценочных средств по тренингу «Управленческая команда»

Номер семестра	Промежуточная аттестация						
	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Зачет
1							+

### 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Прохождение тренинга «Управленческая команда» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

#### Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-1 способностью управлять	-	Знать	Уметь	Владеть
		- основные категории и	- разрабатывать и оценивать планы,	- современными технологиями

организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;	проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;	эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
	- характеристику стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;	- применять инновационный подход при разработке проектов;	- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;
	- методики проект-менеджмента;	- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников

**6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалоценивания.**

Таблица 4

**Уровни сформированности компетенций**

<b>Компетенции (код, наименование)</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</b>
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;</li> <li>- характеристику стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;</li> <li>- методики проект- менеджмента;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;</li> </ul>

	2. Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять инновационный подход при разработке проектов;</li> <li>- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;</li> <li>- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников</li> </ul>
--	---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Шкала и критерии оценки (зачет)

Зачтено	Не зачтено
<p>Ответ на вопрос билета полный и правильный, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Изложение материала при ответах на вопрос построено грамотно, в определенной логической последовательности.</p>	<p>Не отвечает на вопросы или допускает грубые, существенные ошибки при ответах, Нет владения компетенциями.</p>
<p><b>Повышенный уровень сформированности компетенций</b></p>	

**6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### 6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

#### 6.3.3 Примерные вопросы к зачету

Код контролируемых компетенций: ПК-1

1. Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации
2. Влияние индивидуальных особенностей на организационное поведение сотрудника.
3. Организационные кризисы, их влияние на поведение людей в организации.
4. Исследование мотивационного фона в организации.
5. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений.
6. Удовлетворенность трудом как ресурс для повышения эффективности деятельности.
7. Ценностные аспекты организационной деятельности.
8. Взаимодействие личности и организации
9. Самореализация сотрудника. Социально-психологические закономерности поведения индивида в группе.

10. Групповая динамика. Взаимовлияние формальной и неформальной групповых структур
11. Неформальные отношения в группе как ресурс повышения производственной эффективности
12. Формирование антикризисных команд. Работа с последствиями кризисов
13. Конфликты в организации: понятие, виды, причины, функции
14. Стратегия и тактика работы с конфликтами
15. Подходы к управленческим моделям с точки зрения организационного поведения
16. Управленческое поведение как предмет исследований
17. Организационная власть как организационно-психологический процесс
18. Процессы лидерства и руководства. Теории лидерства
19. Стили руководства и их эффективность
20. Убеждения. Психологические модели убеждающего воздействия

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

##### **Методические материалы по проведению зачета**

*Цель* – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

*Процедура* – проводится в форме собеседования с преподавателем. По итогам зачета выставляется оценка по традиционной шкале: «зачтено», «незачтено».

*Содержание* представляет перечень примерных вопросов к зачету.

### **7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

#### **7.1. Рекомендуемая литература**

##### **Основная литература:**

1. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. <https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866>
2. Розенштиль, фон Лутц. Организационная психология [Текст] / В. Мольт, Б. Рюттингер; Под ред. П. К. Власова. - Пер. с нем. А. В. Коченгин. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 464 с. ; 70x100/16. - Библиогр.: с. 456 - 462. - ISBN 978-617-7022-09-0
3. Кирхлер, Э. Управление в организациях [Текст] . т. 2 : Психология труда и организационная психология / К. Родлер; Научн. ред. Е. В. Маркова. - Пер. с нем. С.С. Дмитриева. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 124 с. ; 60x84/16. - Библиогр.: с. 121 - 122. - ISBN 978-617-7022-13-7

##### **Дополнительная литература:**

1. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0. <https://www.biblio-online.ru/book/1BE7EB47-79E3-4C11-805B-F72D71A273F6>

#### **7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>
2. Журнал «Организационная психология» [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://orgpsyjournal.hse.ru/>

3. Журнал «Организационная психология и психология труда» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://istina.msu.ru/journals/41343504/>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном.

Разработчик программы:

Яшина Е.З.