
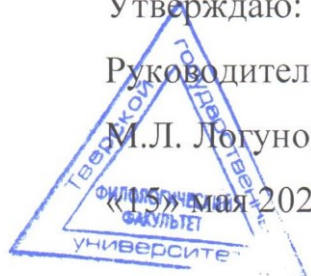


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лельчицкий Игорь Давыдович
Должность: и.о. проректора по образовательной деятельности
Дата подписания: 19.06.2026 11:05:16
Уникальный программный ключ:
aa5b5ee17d97a2e4d94e98e995320af04f047ce2

УП: 45.03.01 Филол
ПрепФилДисц ЗФО
2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждаю:
Руководитель ООП
М.Л. Логунов 
«15» мая 2025 г.


Рабочая программа дисциплины

Социальное взаимодействие в командной работе

Закреплена за кафедрой:	Экономики предприятия и менеджмента
Направление подготовки:	45.03.01 Филология
Направленность (профиль):	Преподавание филологических дисциплин
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	заочная
Семестр:	3

Программу составил(и):

канд. психол. наук, доц., Чегринцова Светлана Васильевна

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

Целью освоения дисциплины является: получение студентами базовых знаний в области социального взаимодействия в условиях командной работы, формирование универсальных компетенций.

Задачи :

Задачами освоения дисциплины являются:

- Формирование теоретических знаний в сфере социального взаимодействия в условиях командной работы, в т.ч.: сущности, целей и принципов социального взаимодействия в командной работе; определение роли в команде; особенности коммуникаций в условиях командной работы; командные нормы и правила и др.;
- Формирование универсальных компетенций, отражающих способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, а также способность реализовать свою роль в команде и осуществлять эффективное социальное взаимодействие.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ОП: Б1.В

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

В содержательно-методическом плане данная дисциплина связана с дисциплинами, которые являются предшествующими:

Социологические аспекты филологического знания

Модели профессиональной деятельности филолога

Инновационные практики развития профессиональной карьеры.

Обучающийся должен знать инструменты и методы управления своим временем, уметь выстраивать коммуникации в условиях совместной деятельности, формировать модели поведения и оценивать последствия их реализации.

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Технологии эффективного трудоустройства

Технологии эффективного трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Ознакомительная практика

Педагогическая практика (получение первичных навыков педагогической деятельности)

Педагогическая практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе:	
самостоятельная работа	98
часов на контроль	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников

УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого

УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несёт личную ответственность за результат

УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

УК-6.2: Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

УК-6.3: Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

УК-6.4: Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля на курсах:	
зачеты	3

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Особенности социального взаимодействия в команде				
1.1	Особенности социального взаимодействия	Лек	3	1	
1.2	Особенности организации командной работы. Лидерство в команде.	Пр	3	4	
1.3	Особенности социального взаимодействия в команде. Конфликты в команде	Ср	3	62	
1.4		Зачёт	3	4	
	Раздел 2. Команда как тип социальных групп в организации				
2.1	Команда как тип социальной группы в организации	Ср	3	36	
2.2	Команда как тип социальной группы в организации	Лек	3	1	

Образовательные технологии

Выбор образовательных технологий обусловлен формированием необходимых универсальных компетенций в рамках дисциплины "Социальное взаимодействие в командной работе":

- методы группового решения творческих задач;
- игровые технологии и технологии развития критического мышления, в т.ч. деловые игры, предполагающие решение проблем в условиях командной работы

Список образовательных технологий

1	Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод б–б, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.)
2	Игровые технологии
3	Технологии развития критического мышления

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Тема 1 Особенности социального взаимодействия.

Контрольные вопросы

- 1) В чем состоит сущность социального взаимодействия?
- 2) Каковы основные положения теории социального взаимодействия Г. Зиммеля?
- 3) Как, по мнению П. Бурдьё, социальное взаимодействие обеспечивает структурирование социального пространства?
- 4) Какова, по мнению П. Бергера, роль социального взаимодействия в конструировании социальной реальности?
- 5) Какие виды социального взаимодействия принято выделять в научной литературе?
- 6) Охарактеризуйте основные положения теории социального обмена Хомманса и Блау

- 7) Что понимается под «социальными связями» и «социальными отношениями»?
- 8) Каковы основные критерии классификации социальных связей?
- 9) Какие виды социальных связей вы знаете?

Практические задания

Задание 1.

Проведите сравнительный анализ социальных связей и социальных отношений.

Задание 2

Подумайте о любой команде — на своем месте работы, клубе, спортивной команде, музыкальной группе, научном обществе, — позволившей Вам получить – значительный опыт работы, и письменно ответьте на следующие вопросы.

1. Каковы ваши отношение и чувства к этой команде? Что заставляет Вас считать, что Вы вообще имеете это отношение и эти чувства?

2. Укажите по шкале от одного до десяти, насколько усердно Вы работали в этой команде и насколько активно Вы участвовали в ее видах деятельности. Насколько плотно Вы взаимодействовали с другими членами команды? Поясните причины такого уровня вашего участия и взаимодействия.

3. Каким образом эта команда информировала Вас о своих ожиданиях в отношении показателей Вашей работы и как она отслеживала эти показатели и оценивала, в какой мере Вы удовлетворяли ее ожидания? Получали ли Вы более высокое вознаграждение, когда работали на более высоком уровне? Что происходило, когда результаты Вашей работы были не столь высокими, какими они должны были быть?

4. В какой мере команду заботило Ваше благополучие? В чем выражалась эта забота? Считаете ли Вы, что степень той заботы была достаточной? Почему да или почему нет?

5. Вспомните о своем непосредственном руководителе. Как Вы охарактеризовали бы

подход этого человека к менеджменту? Влиял ли этот стиль менеджмента на Ваше поведение и отношение к работе?

6. Вспомните о других членах команды. Как их поведение и отношение к работе влияли на Ваше отношение к работе и на Ваши показатели?

7. Учитывая свои ответы на предыдущие скажите; какие изменения вы внесли бы в методы работы команды, используемые для управления ее членами?

Тема 2. Команда как тип социальной группы в организации

Контрольные вопросы:

- 1) Как понимается в управленческой литературе термин «команда»?
- 2) Каковы основные признаки команды?
- 3) Какие преимущества и недостатки работы в команде вы знаете?
- 4) Перечислите условия создания команд в организации.
- 5) Назовите основные этапы создания команды.
- 6) Какие модели командообразования вы знаете?

Практические задания

Задание 1

Проведите сравнительный анализ разных видов команд в организации.

Задание 2

Деловая игра "Формирование команды"

Описание деловой игры и постановка задачи

Игра проводится с целью воспитания у студентов навыков культуры общения в команде, совместного обсуждения возникающих проблем и принятия оптимальных решений. Конечный результат игры — разработка рекомендаций по развитию самоуправления, усилению заинтересованности в овладении знаниями, повышению качества подготовки специалистов в области управления производством.

Игра должна носить состязательный характер. Для этого группу целесообразно разделить на команды. Команды работают параллельно и по окончании каждого этапа игры выносят свои предложения и рекомендации на всеобщее обсуждение. При этом члены одной из команд выступают в качестве докладчиков, другие — в качестве оппонентов. Затем они меняются ролями, это позволяет сопоставить обоснованность и продуманность рекомендаций, внесенных различными командами, оценить качество их работы и в то же время осуществить обмен знаниями. По результатам дискуссии принимаются согласованные окончательные решения.

Игра складывается из следующих этапов: выбор неформальных лидеров и членов совета команды; определение трудового вклада — качества учебы каждого из членов коллектива; выбор способа распределение стипендиального фонда и расчет размера стипендии каждого участника с учетом его трудового вклада — успеваемости и посещаемости; разработка рекомендаций по развитию самоуправления учащихся повышению качества подготовки специалистов по управлению производством.

Ход игры

На первом этапе проводится выбор бригадира (капитана) и членов совета путем социометрического опроса. Для этого участникам игры раздаются карточки опроса — чистые, листки бумаги и предлагается внести в карточку фамилии трех-четырех лиц, которые, по их мнению, наиболее успешно могут справиться с ролью бригадира (капитана). При этом можно использовать принцип предпочтительности и балльную оценку — кандидатуру, внесенную в список под первым номером, оценивать в четыре балла, вторую — в три и т.д.

Выбор членов совета (двух человек) можно произвести также с помощью социометрического опроса, либо - открытым голосованием. Этот этап имеет важное воспитательное значение: повышается авторитет неформальных лидеров, усиливается их положительное влияние на психологический климат в учебной группе.

Обсуждение первого этапа

Второй этап игры. Здесь каждому участнику по итогам достигнутых им результатов в

учебе выставляется коллективом оценка (гласно). При этом для расчета оценки можно принять в качестве базовой величины средний балл успеваемости студента за предыдущую экзаменационную сессию. (Напрашивается аналогия с производственными бригадами, где каждому рабочему присваивается квалификационный разряд, а повременная оплата труда производится по соответствующей тарифной ставке.)

В качестве второго критерия оценки можно принять посещаемость — количество занятий (дней), которые посетил слушатель в истекшем месяце. Перемножив эти два показателя, получим оценку трудового вклада каждого члена коллектива, рассчитаем своего рода базовый коэффициент трудового участия.

Для более полной и всесторонней оценки трудового вклада каждого члена бригады следует установить систему дополнительных повышающих и понижающих коэффициентов, как это делается в бригадах в производственных условиях. В качестве повышающих коэффициентов могут быть приняты, например такие, как участие в научной студенческой работе, оказание помощи отстающим студентам, участие в общественной работе, художественной самодеятельности, спортивных мероприятиях и др. К понижающим коэффициентам можно отнести, например, пропуски занятий без уважительных причин, несвоевременное выполнение домашних заданий, курсовых проектов, неуважительное отношение к товарищам и др. При этом бригады должны не только определить перечень повышающих и понижающих коэффициентов, но и установить их весомость по отношению к базовой величине — трудовому вкладу.

Обсуждение второго этапа

Предложения и рекомендации, выработанные командой в ходе осуществления второго этапа игры, выносятся на общее обсуждение и приводятся к общему знаменателю. После этого каждая из команд производит необходимые расчеты и устанавливает персональные оценки каждому студенту.

На третьем этапе командам предстоит сформировать стипендиальный фонд оплаты, выбрать метод его распределения и на его основе произвести расчеты персональной стипендии, которую следовало бы выплачивать каждому студенту с учетом показателей успеваемости, посещаемости и дополнительных (повышающих и понижающих) коэффициентов. Перед тем как производить индивидуальные расчеты, целесообразно провести обсуждение и выбрать единый для обеих бригад метод распределения.

Наибольшие возможности для творчества представляет завершающий четвертый этап игры. На этом этапе ее участникам предстоит обсудить пути повышения качества подготовки специалистов по управлению персоналом, роль самоуправления в решении этих задач, предложения по совершенствованию учебного процесса, по более справедливому назначению и распределению стипендий и др.

Тема 3. Социальные роли в команде

Контрольные вопросы:

- 1) Что понимается под командными ролями?
- 2) Какие подходы к выделению командных ролей вы знаете?
- 3) В чем заключаются особенности поведения участника, реализующего разные роли?
- 4) Что такое ролевой конфликт? Каковы его причины?

Практические задания:

Задание 1

Проведите сравнительный анализ подходов к выделению командных ролей в организации.

Задание 2

Ознакомьтесь с одной из типологий ролей в команде "Шесть Шляп". А какая шляпа подошла бы Вам? Обоснуйте ответ.

Тема 5. Особенности организации командной работы

Контрольные вопросы

- 1) Какие варианты организации работы команды существуют?
- 2) Как команды варьируются по структуре и численности?
- 3) Перечислите основные статусно-ролевые позиции в команде.

- 4) Каково основное содержание работы руководителя команды?
- 5) Какие требования предъявляются к планированию командной работы?
- 6) Какие наиболее типичные функциональные роли обычно вырабатываются у членов команд в ходе их профессиональной деятельности?
- 7) Перечислите основные критерии и показатели эффективности работы команды.

8) Назовите резервы повышения эффективности работы команды.

Практические задания

Задание 1

Цель: Дать характеристику высокоэффективных команд. Рассмотреть стадии развития команды, препятствия эффективного совместного труда членов команды, пути их преодоления.

Инструкция для заполнения

1. Сделайте достаточно копий вопросника и листов для ответов для каждого члена команды.

2. Проработайте утверждения вопросника в порядке номеров и поставьте "галочку" в соответствующем данному утверждению поле для ответа в том случае, если Вы считаете, что это утверждение по отношению к Вашей команде вполне соответствует действительности. Если Вы считаете, что утверждение не вполне соответствует истине, то оставьте поле для ответа пустым.

3. Не тратьте много времени, обдумывая каждое утверждение; достаточно нескольких секунд.

4. Помните, что результаты будут иметь смысл, только если Вы искренни.

Вопросник Вудкока

1. Наша команда испытывает недостаток в лидерстве
2. Кажется, что решения являются принудительными по отношению к нам
3. Людей не поощряют высказываться откровенно
4. В трудной ситуации каждый берется за свои интересы
5. Общение нуждается в улучшении
6. Решения принимаются на неадекватном уровне иерархии
7. Некоторые менеджеры не искренни сами с собой
8. Мы редко подвергаем сомнению основное содержание или пользу наших совещаний
9. Созданы недостаточные возможности для развития
10. Мы часто ссоримся с другими подразделениями
11. Члены команды не общаются друг с другом в достаточной мере
12. Ясно, что организация ожидает от нашей команды
13. Принятый порядок редко подвергается сомнению
14. В действительности никому не ясно, куда мы движемся
15. Люди не говорят, что они в действительности думают
16. Люди имеют позицию "моя хата с краю"
17. В команде конфликт носит деструктивный характер
18. Решения основываются на неадекватной информации
19. Некоторым менеджерам не доверяют
20. Мы не учимся на своих ошибках
21. Менеджеры не помогают своим подчиненным учиться
22. Отношения с другими группами являются "прохладными"
23. Мы не обдумываем хорошо наше положение внутри организации
24. Наша команда "политически" восприимчива
25. Мы часто обнаруживаем, что нам не хватает нужной квалификации
26. Мы все очень заняты, но, кажется, везде не успеваем
27. Спорные вопросы прячутся под ковер
28. Помогло бы, если бы люди имели больше желания признавать свои ошибки
29. Имеют место недоверие и враждебность
30. Люди не допускаются к решениям
31. Мало лояльности команде

32. Мнения извне не приветствуются
33. Следовало бы иметь большую ротацию работ
34. Мы редко работаем эффективно вместе с другими командами
35. Нам не удалось обеспечить сотрудничество с другими командами или подразделениями
36. Способность работать в команде является критерием отбора при поступлении в эту организацию
37. Никто не налаживает необходимых связей с другими группами
38. Мы не тратим требуемого времени на планирование будущего
39. Деликатных вопросов избегают
40. Бывает, что кому-то "всадили нож в спину"
41. В действительности мы не работаем вместе
42. Неподходящие люди принимают решения
43. Менеджеры являются слабыми и не готовы бороться и требовать внимания к своей точке зрения
44. Я не получаю достаточной обратной связи
45. Развиваются не соответствующие виды умений
46. Помощь не придет из других частей организации
47. Существует сильное непонимание между нашей командой профсоюзами, которые оказывают давление на нас
48. В этой организации вознаграждается слаженность работы в команде
49. Мы не уделяем достаточно внимания взаимоотношениям
50. Мы не имеем ясного представления о том, что от нас ожидают
51. Честность не является характерной чертой нашей команды
52. Я не чувствую поддержки со стороны моих коллег
53. Квалификация и информация распределены недостаточно хорошо
54. Имеются сильные личности, которые идут своим собственным путем
55. Чувство собственного достоинства не одобряется
56. Нам следует уделять больше времени обсуждению методов работы
57. Менеджеры не принимают всерьез личное развитие
58. Другие части организации нас не понимают
59. Нам не удается донести наше сообщение к внешнему миру
60. Люди в команде имеют хорошие связи с другими членами организации
61. Часто мы достигаем решений слишком быстро
62. Образ действий, при котором ценится личность, имеет мало общего с тем, что достигнуто
63. Слишком много секретов
64. Конфликтов избегают
65. Разногласия разлагают
66. Приверженность к решениям низка
67. Наши менеджеры полагают, что более строгий надзор улучшает результаты
68. Слишком много запретов в нашей команде
69. Очевидно, что в другом подразделении имеются лучшие возможности
70. Мы тратим много энергии на защиту наших границ
71. Члены команды не понимают, чего от них ожидают
72. Культура организации поощряет слаженную работу в команде
73. Мы не уделяем достаточно внимания новым идеям
74. Приоритеты не ясны
75. Люди не вовлекаются в достаточной мере в принятие решений
76. Слишком много взаимных обвинений и упреков
77. Не всегда выслушивают
78. Мы не используем в полном объеме навыки, которыми обладаем
79. Менеджеры полагают, что люди по своему существу ленивы
80. Мы тратим много времени на то, чтобы делать, и не уделяем достаточно времени тому, чтобы думать
81. Не поощряется стремление личности к росту

82. Мы не стараемся понять точку зрения других команд
 83. Нам не удается выслушать наших клиентов
 84. Команда работает в соответствии с целями организации

	Результаты ответов А										
	В	С	Д	Е	Ф	Г	Н	І	Ј	К	Л
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
24											
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
36											
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
48											
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
60											
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
72											
	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
84											
	Итого										

Подсчет очков Когда Вы просмотрите все 84 утверждения:
 Подсчитайте число сделанных Вами отметок в каждом вертикальном столбце. Теперь напишите здесь счет для каждого столбца.

1. Это Ваш результат для определения:
 - А Сбалансированные роли
 - В Ясные стремления и согласованные цели
 - С Открытость и конфронтация
 - Д Поддержка и доверие
 - Е Сотрудничество и конфликт
 - Ф Разумные процедуры
 - Г Подходящее руководство
 - Н Регулярный обзор
 - І Индивидуальное развитие
 - Ј Разумные внутригрупповые отношения
 - К Хорошее общение
 - Л Организационная поддержка

Интерпретация результатов
 Большой счет за пункты "А-К" и малый - за пункт Л указывают на те области, где Вы можете внести наиболее существенный вклад в повышение эффективности работы команды.

2. В вопроснике Вудкока дается полезный и практичный подход к оценке сильных и слабых сторон команды. Исходя из своих ответов, определите сильные и слабые стороны своей команды (табл.3.2).

Таблица - Сильные и слабые стороны команды
 Сильные стороны команды Слабые стороны команды

1. 1.
2. 2.

и т. д. т.д.

Ответы под одним из четырех заголовков, характеризующих эффективность команды (табл. 3.3).

Таблица 3.3 – Эффективность команды
 Индивидуальное членство Решение задачи Командное взаимодействие

Внешние условия

1. 1. 1. 1.

2. и т.д. 2. и т.д. 2. и т.д. 2. и т.д.

Тема 5. Особенности взаимодействия в команде

Контрольные вопросы:

- 1) Опишите основные процессы жизнедеятельности в команде.
- 2) В чем состоят особенности индивидуального развития членов команды?
- 3) Чем определяется слаженность командного взаимодействия?
- 4) Охарактеризуйте проблемы, возникающие в команде в связи с изменением климата социального взаимодействия.
- 5) Какие вызовы создает необходимость интеграции в команду новых членов?
- 6) Назовите основные причины внутрикомандных конфликтов?
- 7) Какие методы управления конфликтами в команде вы знаете?

Практические задания

Задание 1

Деловая игра: На какой стадии находится эта команда?

Участники игры должны написать друг другу почтовое сообщение, по которому можно было понять, на какой стадии находится команда проекта. Примеры выполнения задания представлены ниже.

Почтовое сообщение № 1: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день!

Команда работает хорошо. Участники игры участвуют в вебинарах, проблемы решаем, решения принимаются своевременно.

Есть, конечно, члены команды, которые с чем-то не согласны, но персональных обвинений не наблюдается.

С уважением, Светлана.

Почтовое сообщение № 2: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день!

Каждый в команде найдет отговорку, чтобы не быть на вебинарах. А те, кто изредка появляется на встречах группы, похоже, лишь для того, чтобы задавать вопросы по темам, которые были обсуждены в прошлом месяце, вступать в эмоциональные разборки, срывать повестку дня.

С уважением, Федор.

Почтовое сообщение № 3: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день!

На собраниях команды творческая атмосфера. Люди еще не сработались, есть ошибки, бывают персональные разборки. Есть понимание, что мы – команда, но каждый из нас до конца еще не понял свою роль в проекте. Встречи проходят гладко, нормы командной работы соблюдаются.

С уважением, Тимур.

Почтовое сообщение № 4: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день!

Наконец-то мы приступили к совместной работе. Одни члены команды замечают достижения других. Когда проходят очные встречи, заметно, что люди прислушиваются к тому, о чем говорит выступающий, пытаются понять его. Приятно, что появилась традиция еженедельных неформальных посиделок в команде проекта.

С уважением, Алексей.

Почтовое сообщение № 5: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день!

Наша команда готова к расставанию, а лично я - нет. Есть чувство сожаления о том, что наша совместная работа заканчивается...

За 6 недель проекта я съела тортиков больше, чем за весь прошлый год.

С уважением, Анна.

Задание 2

Определите потенциальный конфликт внутри вашей команды. Предложите методы его профилактики и разрешения.

Задание 3

Цель деловой игры: дать возможность наблюдать в группе процессы, происходящие при обсуждении и принятии коллективного решения, определения роли в команде.

Время проведения 30 минут.

Порядок проведения

1. Предложите участникам игры выбрать себе профессию: врач, инженер, учитель, художник, и т.д. Одного студента попросите быть наблюдателем.

2. Всем участникам игры предлагается представить, что они оказались членами одного экипажа на воздушном шаре. Шар начинает падать и остаётся совсем немного до того момента, когда он упадёт в море. Чтобы этого не произошло, кто-то должен выпрыгнуть из корзины. Парашютов и спасательных жилетов на ... меньше, чем членов экипажа.

3. Команда должна принять решение о том, кто прыгнет из корзины, исходя из того, кто из них будет менее полезен, если воздушный шар приземлится на необитаемый остров.

4. После завершения дискуссии происходит оценка работы группы: эксперт докладывает свои наблюдения о ходе дискуссии: использование веских доводов, аргументов в защиту «своей профессии», умение выслушать друг друга, «авторитарные манеры» и т.д.

5. Далее ситуация повторяется: шар вновь снижается, кто-то должен выпрыгнуть. И так повторяется, пока на воздушном шаре останется 2 человека.

Анализ игры.

Комментарии к игре Данное упражнение «проигрывает ситуацию», с которой сталкивается менеджер любого уровня во время сокращения штата.

Тест «Оценка потенциала команды»

Инструкция

Пожалуйста, ответьте на приведенные ниже вопросы. Для этого обведите кружком или пометьте другим образом вариант ответа, который вы считаете подходящим.

Варианты ответов:

1 – полностью характерно для моей команды;

0,5 – иногда характерно для моей команды;

0 – полностью нехарактерно для моей команды.

Задание 4

1 Наша команда сама может разрешать внутренние и внешние конфликты 0 0,5 1

2 Наши роли гибко меняются под новые цели и задачи 0 0,5 1

3 Члены нашей команды искренне стремятся к быстрому и эффективному решению рабочих вопросов 0 0,5 1

4 Участники команды слышат и понимают друг друга 0 0,5 1

5 У нас налажена эффективная коммуникация с другими рабочими группами 0 0,5 1

6 Мы получаем командное вознаграждение за нашу эффективную работу 0 0,5 1

7 Члены нашей команды ценят, хотят получать и дают друг другу конструктивную обратную связь 0 0,5 1

8 Члены команды приходят друг другу на выручку в сложных ситуациях 0 0,5 1

9 У нашей команды существует система надлежащего контроля за собственными действиями 0 0,5 1

10 Наши роли, взаимоотношения и структура команды абсолютно ясны для всех 0 0,5 1

Итого

Ключ к краткому тесту оценки потенциала команды

Описание

Краткий тест определения уровня развития коллектива и его потенциала в дальнейшем развитии позволяет оперативно выявить возможные проблемы в коллективе и понять, насколько команда слаженно работает, имеют ли все ее представители единое мнение по поводу совместной работы.

Обработка результатов

Посчитайте общую сумму баллов в таблице ответов.

Интерпретация

От 0 до 3 баллов – Разобренная группа. Это скопление индивидов, которые еще не готовы работать вместе, каждый член подобной группы работает на свои, индивидуальные цели. Члены группы зависят от инструкций и поддержки формального (назначенного) лидера. Группа, как правило, обременена разного рода конфликтами, которые необходимо разрешить прежде, чем группа перейдет к построению более эффективных отношений.

От 4 до 6 баллов – Спланирующая группа. Складываются межличностные отношения, формируется лояльность сотрудников группе и понимание друг друга. Но остается полная зависимость от формального руководителя, хотя и выявляются внутригрупповые лидеры. Внутригрупповые роли осознаются, но распределяются по формальным признакам. Группа еще не несет ответственность за порученные задания.

От 7 до 10 баллов – Команда. Члены группы хорошо работают вместе, постоянно совершенствуют свои рабочие взаимоотношения. Развивается взаимозависимость в хорошем смысле этого слова. Группа начинает брать на себя ответственность за порученные дела. Члены группы в состоянии самостоятельно организовать работу под решение поставленной задачи. Совокупность работы в команде дает эффект выше, чем работа каждого отдельного сотрудника. Руководитель команды является и ее лидером. Роли в группе гибки и перераспределяются под поставленные цели и задачи.

Тема 6. Лидерство в команде

Контрольные вопросы:

- 1) Как в научной литературе определяются понятия «лидер» и «лидерство»?
- 2) Охарактеризуйте основные теории лидерства
- 3) Опишите основные характеристики и качества лидера в команде
- 4) Что подразумевает выражение «бремя лидерства»?
- 5) Какова роль лидера в команде?
- 6) Охарактеризуйте основные модели лидерства
- 7) Как отличаются по своему статусу и выполняемым функциям формальные и неформальные лидеры?

Практические задания

Задание 1

Смоделировать проблемную ситуацию.

Порядок разработки ситуации

Внимательно изучить изложенные точки зрения и сформулировать четыре ответа на вопрос: «Почему это делается (делалось)?». Работа в командах:

а) каждый участник оценивает ситуацию и самостоятельно отвечает на вопрос: «Почему?» Ответы следует записывать на отдельном листе. Они должны соответствовать дискретной форме (одно-два слова);

б) руководитель команды собирает листы с ответами и начинает обсуждение;

в) в результате обсуждения отбирают три-четыре ответа.

Руководители команд докладывают об итогах работы. Дает оценку работы каждого

члена команды по Шкале оценок (табл. 3.4). В обсуждении докладов и принятии решений участвуют все слушатели.

Таблица Шкала оценки участника командной работы

1. Умение убеждать 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение убеждать
2. Способность к сотрудничеству 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неспособность к сотрудничеству
3. Самоконтроль 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Несдержанность
4. Умение владеть речью 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение владеть речью
5. Словарный запас 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Недостаточный запас слов
6. Умение слушать собеседника 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение слушать собеседника
7. Способность к творческому мышлению 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Отсутствие творческого мышления
8. Умение аргументировать свои выводы 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неумение аргументировать свои выводы
9. Этичность поведения 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Неэтичность поведения

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы:

1. Социальное взаимодействие – понятие и сущность.
2. Теория взаимодействия Г. Зиммеля.
3. Формы с и виды социального взаимодействия.
4. Теория социального обмена Дж. Хоманса и П. Блау.
5. Социальные связи и отношения как продукты социального взаимодействия.
6. Виды социальных связей.
7. Виды социальных отношений.
8. Команда: понятие, сущность, основные характеристики.
9. Теория командной работы Р. Дафта.
10. Системообразующие принципы командной работы.
11. Преимущества и недостатки командной работы.
12. «Идеологический» и «классический» подход к командообразованию.
13. Стратегии формирования команд.
14. Принципы подбора сотрудников в команду.
15. Распределение ролей в команде.
16. Целенаправленное создание команды.
17. Организация работы команды.
18. Условия успешного функционирования команды.
19. Лифты внутрикомандной мобильности.
20. Основные социальные статусы и роли в командах.
21. Формы управления и формы стимулирования членов команды.
22. Основное содержание работы руководителя команды.
23. Планирование деятельности команды.
24. Критерии эффективности команды.
25. Критерии классификации команд и их виды.
26. Этапы развития команды.
27. Основные процессы жизнедеятельности команды.
28. Особенности индивидуального развития членов команды.
29. Вызовы, связанные с изменением климата социального взаимодействия.
30. Проблема интеграции новых членов в команду.
31. Понятия «лидер» и «лидерство».
32. Основные теории лидерства
33. Основные характеристики и качества лидера в команде.
34. Основные типы лидеров.
35. Основные модели лидерства.
36. Стили лидерства.

37. Роли лидера в команде.
38. Формальные и неформальные лидеры команды.
39. Социально-психологический климат в команде.
40. Социометрическое исследование.
41. Внутрикомандные нормы.
42. Контрактное и диффузное взаимодействие.
43. Формальные и неформальные отношения.
44. Этические рамки командного взаимодействия.
45. Сотрудничество и конкуренция между членами команды.
46. Солидарность и конфликты в командах.
47. Прогрессивный и регрессивный подходы к внутрикомандному конфликту.
48. Источники внутрикомандных конфликтов.
49. Стили и методы урегулирования внутрикомандных конфликтов.
50. Основные показатели эффективности командной работы.
51. Основные риски, препятствующие эффективному развитию команды.
52. Понятие «мониторинг эффективности команды» и его формы.
53. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
54. Мониторинг эффективности команды в целом.
55. Мероприятия по повышению эффективности команды.
56. Командный потенциал: понятие, сущность и основные характеристики.
57. Виды командного потенциала.
58. Развитие команды (Модель Такмена).
59. Консалтинг как способ определения потенциала команды.
60. Коучинг как инструмент развития команды.

8.3. Требования к рейтинг-контролю

не предусмотрен

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Корниенко, Командообразование, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-14723-0, URL: https://urait.ru/bcode/544419
Л.1.2	Надточий, Командообразование, Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023, ISBN: 978-5-394-05391-7, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=431456
Л.1.3	Надточий, Командообразование: задания, тесты, игры, Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2021, ISBN: 978-5-394-04301-7, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=371018
Л.1.4	Камнева, Коробанова, Музашвили, Овчинникова, Полевая, Пичугин, Симонова, Филимонова, Тренинг командообразования и групповой работы, Москва: Прометей, 2021, ISBN: 978-5-00172-239-7, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=437347

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?; https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?;
----	--

Э2	Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда https://ebookcentral.proquest.com/lib/tverstate/home.action : https://ebookcentral.proquest.com/lib/tverstate/home.action
Э3	ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com : https://znanium.com
Э4	ЭБС «ЮРАИТ» www.biblio-online.ru ;: https://.biblio-online.ru
Э5	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/ : https://biblioclub.ru/
Э6	ЭБС IPRbooks http://www.iprbookshop.ru/ ;: http://www.iprbookshop.ru/
Э7	ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com : http://e.lanbook.com
Э8	ЭБС BOOK.ru https://www.book.ru/ : https://www.book.ru
Э9	ЭБС ТвГУ http://megapro.tversu.ru/megapro/Web : http://megapro.tversu.ru/megapro/Web

Перечень программного обеспечения

1	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
2	Adobe Acrobat Reader
3	Google Chrome
4	WinDjView
5	OpenOffice
6	GIMP
7	GlassFish Server Open Source Edition
8	Net Beans IDE
9	SmartGit
10	Microsoft SQL Server 2012 Express LocalDB
11	Многофункциональный редактор ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1	ИПС «Законодательство России»
2	Polpred.com (обзор СМИ)
3	Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда
4	БД Web of Science
5	БД Scopus
6	Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)
7	Репозиторий ТвГУ
8	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
9	ЭБС ТвГУ
10	ЭБС BOOK.ru
11	ЭБС «Лань»
12	ЭБС IPRbooks
13	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

14	ЭБС «ЮРАИТ»
15	ЭБС «ZNANIUM.COM»
16	СПС "КонсультантПлюс"
17	СПС "ГАРАНТ"

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
4-34	проектор, кронштейн, удлинитель, экран, переносной ноутбук

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской и командной работы, ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. Подготовка к промежуточной аттестации. При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.