

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Финансовый университет)
Липецкий филиал

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ



Директор Липецкого филиала
Финансового университета

Нестерова Н.Н.

«27» мая 2025 г.

Филоненко Н.Ю.

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление
человеческими ресурсами организации»
(заочная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финансового университета
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4	Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)	5
5	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1	Содержание дисциплины	5
5.2	Содержание дисциплины	6
5.3	Содержание практических и семинарских занятий	7
6	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
6.1	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	8
6.2	Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы	22
7	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	22
7.1	Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины	22
7.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания	23
7.3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений	23
7.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений	32
8	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	33
9	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	33
10	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	34
11	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	37
12	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	38

1. Наименование дисциплины

Б 1.2.5.1.2. «Тренинг командообразования и групповой работы»

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В совокупности с другими дисциплинами по направлению подготовки бакалавров 38.04.02 "Менеджмент" дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» обеспечивает инструментарий формирования следующих компетенций: ПК-1, УК-2, УК-5, ПКН-5

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, знания, умения), соотнесенные с компетенциями)
ПКН-5	Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний	1.Реализует способность организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.	В результате освоения содержания дисциплины магистрант должен: Знать современные научные исследования в таких научных областях как экономика и управление Уметь организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.
		2. Владеет навыками публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением..	Знать методы и технологии проведения публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением. Уметь применять конкретные техники по проведению публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением.
		3. Использует навыки подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.	Знать методы и технологии подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией. Уметь применять конкретные техники для подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля

			взаимодействия с аудиторией.
УК-2	Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде	1.Использует коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.	В результате освоения содержания дисциплины магистрант должен: Знать коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия; Уметь использовать коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.
		2.Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме.	Знать иностранный язык в сфере профессиональной деятельности и в научной среде; Уметь общаться на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме;
		3.Выступает на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах.	Знать методы и технологии проведения на иностранном языке публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением Уметь выступать на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах;
		4.Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке.	Знать особенности этикета, основы риторики на иностранном языке, написания научных статей на иностранном языке. Уметь владеть научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания

			научных статей на иностранном языке
		5.Работает со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.	Знать лексико-грамматическую структуру и произносительные нормы изучаемого языка; Уметь работать со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке
УК-5	Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	Знать теоретические и прикладные основы формирования и развития команды; методические основы организации и осуществления тренинга командообразования. Уметь разрабатывать мероприятия по формированию команды с использованием социальнопсихологических методов.
		2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.	Знать принципы построения тренинговых программ; методы и технологии проведения тренинга командообразования. Уметь применять конкретные техники по формированию команды; разрабатывать программы формирования команды; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности, вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества.
		3.Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	Знать основные приемы ведения команды, построения коммуникации в команде, распределение ролей и преодоления конфликтов. Уметь применять методы социально-психологического изучения команды, личности и

			группы; организовывать взаимодействие в команде.
ПК-1	Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики управления персоналом организации	1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	Знать эволюцию знаний в сфере управления людьми в организации, основные концепции управления человеческими ресурсами организации, понимать взаимосвязь научных достижений в области смежных наук; Уметь выявлять проблемы и тенденции развития кадровой политики
		2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	Знать современные научные достижения в области управления человеческими ресурсами и смежных науках. Уметь работать с различными поисковыми системами и системами сбора эмпирической информации для своевременного принятия управленческих решений

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» относится к модулю дисциплин по выбору, реализуемых по направлению подготовки магистров 38.04.02 "Менеджмент" (профиль «Управление человеческими ресурсами организации»).

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы (в семестре, в сессию) заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Вид промежуточной аттестации - зачет.

заочное обучение

Вид промежуточной аттестации: зачет (7 модуль),

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 7 (модуль)
Общая трудоёмкость	3 з.е.108	3 з.е. 108

дисциплины		
<i>Аудиторные занятия</i>	12	12
Лекции	4	4
Практические и семинарские занятия, т.ч.	8	8
занятия в интерактивной форме	8	8
<i>Самостоятельная работа</i>		
<i>В семестре</i>	96	96
<i>В сессию</i>	96	96
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

Тема 1. Современные подходы к командообразованию. Модели команд.

Командообразование как необходимое условие создания самообучающейся компании. Командный стиль руководства. Команда и группа. Общее и отличия. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова. Основные положения модели Майерс - Бриггс. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина. Самодисциплина и саботаж. Влияние лидера на психологический климат организации. Треугольники общения. Работа с дисфункциональными треугольниками. Проекция в общении.

Тема 2. Схема формирования команд на предприятии

Современное состояние консалтинговых услуг. Цели, задачи и процедура проведения организационной диагностики. Проведение и обобщение результатов интервью. Проведение анкетных опросов. Анализ результатов. Критерии неготовности предприятия к командообразованию. Особенности послетренингового сопровождения.

Тема 3. Групповые процессы

Динамика групповых процессов в организации. Начальный этап группового развития. Переходный этап группового развития. Переходный этап группового развития. Продуктивный этап группового развития.

Тема 4. Личность тренера в командообразовании

Направленность тренера и осознание целей. Подготовка к восприятию новых знаний. Первый этап – настройка тренера на определенные эмоциональные состояния. Второй этап – специальные упражнения и формы воздействия.

Третий этап – осознание совершенства.

Тема 5. Методика проведения тренинга командообразования SNED»

Работа с группой на начальном этапе. Работа с группой на переходном этапе.
Работа с группой на продуктивном этапе.

5.2. Учебно-тематический план (заочная форма)

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоя тельная работа	
			Общая	Лек - ции	Семи- нарские занятия	Занятия в интер- активны х формах		
1.	Тема 1. Современные подходы к командообразованию	22	2	1	1	1	20	Дискуссия . Решение кейсов.
2.	Тема 2. Схема формирования команд в организациях	22	2	1	1	1	20	Ролевая игра. Решение кейсов.
3.	Тема 3. Групповые процессы	21	1	0	1	1	20	Дискуссия . Доклады с презентацией.
4.	Тема 4. Личность тренера в командообразовании	21	1	0	1	1	20	Работа в группе. Дискуссия
5.	Тема 5. Методика проведения тренинга командообразования SNED»	22	6	2	4	4	16	Тренинг
	ИТОГО	108	12	4	8	8	96	

5.3 Содержание практических и семинарских занятий

Тематика семинарских занятий	Вопросы для самостоятельной работы	Форма проведения
Тема 1. Современные подходы к командообразованию	1. Командообразование как необходимое условие развития организаций. 2. Командный стиль руководства	Дискуссия. Решение кейсов.
Тема 2. Схема формирования команд в организациях	1. Современное состояние консалтинговых услуг 2. Анкетирование и интервьюирование.	Ролевая игра. Решение кейсов.
Тема 3. Групповые процессы	1. Конфликтные стадии. 2. Ощущение группы. 3. Креативная стадия.	Дискуссия. Доклады с презентацией.
Тема 4. Личность тренера в командообразовании	1. Направленность тренера и осознание цели. 2. Специальные упражнения и формы воздействия. 3. Осознание совершенства	Работа в группе. Дискуссия
Тема 5. Методика проведения тренинга командообразования SNED»	Проведение тренинга	Тренинг

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

№	Наименование тем и разделов	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
1	Тема 1. Современные подходы к командообразованию	1.«Застрявшие» компании. 2. Команда и группа: общее и отличия 3. Работа с секретами в организации. 4. Здоровая организация	Изучение теоретического материала по теме занятия. Работа с учебной литературой. Подготовка к дискуссии на семинарском занятии. Составление информационного блока по теме.
2	Тема 2. Схема формирования команд в организациях	1. Оценка готовности организации к командообразованию. 2. Методика интервьюирования и анкетирования.	Изучение основных вопросов данной темы. Анализ ситуации в российской и зарубежной экономике на сегодняшний день. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам.

3	Тема 3. Групповые процессы	1. Начальный этап формирования групповых процессов. 2. Переходный этап. 3. Продуктивный этап. 4. Виды группового обучения.	Анализ публикаций в периодической печати и на профильных Интернет-сайтах, подготовка сообщений с использованием средств мультимедиа по актуальным темам и дискуссионным вопросам.
4	Тема 4. Личность тренера в командообразовании	1. Умение использовать групповой опыт. 2. Умение решать общие проблемы, а не свои. 3. Интуиция в принятии решений.	Анализ тематических интернет-сайтов. Сопоставительный анализ с другими стандартами. Изучение дополнительных информационных источников.
5	Тема 5. Методика проведения тренинга командообразования SNED»	Подготовка и проведение тренинга SEND	Анализ тематических интернет-сайтов. Анализ ситуации в российской и зарубежной экономике на сегодняшний день. Подготовка презентационных материалов.

Примеры

Итоговый тест по курсу

«технологии командообразования и саморазвития»

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;

Б) формирование командного духа;

В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

А) сплоченность;

Б) группа;

В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;

В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

7. 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:

А) менеджер;

Б) лидер;

В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

А) реализатор;

Б) руководитель;

В) мотиватор;

Г) организатор;

Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

А) роль;

Б) образ;

В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

А) организатор;

Б) управленец;

В) администратор;

Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

А) организаторы;

Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

А) ролевое самоопределение;

Б) ролевая идентификация;

В) создание роли;

Г) принятие роли;

Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

А) Т.Б. Базаров;

Б) Р.М. Белбин;

В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

А) консультирование;

Б) новаторство;

В) развитие;

Г) организация;

Д) стимулирование.

15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

А) виртуальная команда;

Б) команда специалистов;

В) команда перемен.

16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

А) лояльность;

Б) законопослушность;

В) идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

А) групповое табу;

Б) моббинг;

В) самоизоляция.

18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность;

В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

А) стратегический менеджмент;

Б) командный менеджмент;

В) структурированный менеджмент.

20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

А) жизненные кризисы;

Б) неуспех деятельности;

В) конкуренция с другими группами;

Г) все ответы верны.

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

А) поддерживающее окружение;

Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;

В) командное вознаграждение;

Г) открытые коммуникации.

22. Стил ь мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;

В) институционализация.

27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

А) тренинги навыков;

Б) тренинги овладения поведением;

В) групподинамические тренинги.

28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

А) тим-билдинг;

Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

29. К причинам ухода команд из организации относят:

А) команда перерастает организацию;

Б) смена владельца бизнеса;

В) поиск лучших условий работы;

Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны.

30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

А) групповое табу;

Б) групповой ритуал;

В) социальная лень;

Г) все ответы не

Упражнения на командообразование

Цель: осознание участниками сходства друг с другом, своего места в группе, определение общегрупповых ценностей. Приобретение опыта группового

взаимодействия, улучшение коммуникации между членами группы, получение участниками опыта успешного достижения групповой цели. Создание условий для проявления лидерских способностей.

Время проведения: в тренинге по теме «Командообразование» данные упражнения будут относиться к основному блоку, следовательно, могут занимать 30-40 минут от всего тренинга. В каждом упражнении указано время проведения. Вы можете компоновать понравившиеся упражнения по своему усмотрению.

1. Упражнение «Повернуться в одну сторону»

Участники свободно рассредоточиваются в пространстве таким образом, чтобы расстояние между соседями составляло не менее 70-80 см, и встают лицом одним направлением (например, все стоят лицом к двери). Далее по хлопку ведущего все одновременно выполняют прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360 градусов. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, разговаривать об этом нельзя. После прыжка участники смотрят друг на друга (при этом можно общаться с помощью мимики и жестов, но не слов) и по очередному хлопку, вновь закрыв глаза, совершают следующий прыжок из того положения, в которое приземлились ранее. Задача: после очередного прыжка все участники должны приземлиться, повернувшись лицом все в одну сторону (не важно, в какую именно).

Обсуждение: Что вызывало трудности в начале упражнения? Можно полнить упражнение, действуя по принципу «каждый сам за себя»? Какие действия обеспечили успешное выполнение этого задания? Каким образом вы поняли замысел других участников и передали им свой замысел?

Время проведения: 10 минут.

2. Упражнение «Образуем круг»

Ведущий: «Мы все очень разные. Интересуемся разными вещами, увлекаемся различными хобби. Но все-таки между нами есть сходства. Следующее упражнение поможет некоторым участникам открыться по-новому и, в свою очередь, узнать что-то новое неожиданное о других».

В начале упражнения необходимо выбрать одного добровольца. Доброволец выходит в центр круга и говорит «Я люблю кошек», например. *Фразу можно заменить, например, «Я увлекаюсь...».* Тот человек, который разделяет его интересы, подходит к нему и берет его за руку. И в свою очередь говорит: «Я люблю...». И таким образом образуется цепочка. В конце последний участник берет за руку первого и круг замыкается.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Упражнение «Прирожденный лидер»

Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке.

Ведущий: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива». Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колонну. При этом лидер (староста группы) становится позади колонны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колонны идет вперед, а лидер направляет его. Колонна должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели.

Время проведения: 10 - 15 минут.

4. Упражнение «Город группы»

Данное упражнение предполагает одновременное рисование в пределах общей территории: города группы.

Ведущий: «предлагаю нарисовать город нашей группы и поселить себя в нем. В городе может быть инфраструктура – кафе, магазины и т.д. В черте города может быть лес, река, озеро, парк. Не ограничивайте себя в творчестве» (на выполнение задания отводится 20 минут). После того, как участники закончат рисовать, рисунок «города группы» кладется в центр круга. Обсуждение:

- Почему ты выбрал данное место для "строительства" своего дома?
- Ты поместил себя в центр листа на краю? Почему?
- С кем рядом ты построил свой дом?
- Участники "поселили" свои персонажи в свои дома или в построенные кем-то другим? И почему?
- Какую лепту ты внес в общий рисунок?
- Какую роль ты выполнял в процессе работы? Какую роль выполняли другие? Выявился ли лидер в процессе работы?
- Комфортно ли тебе было работать с одноклассниками?

Реквизит: ватман, цветные карандаши, фломастеры.

Время проведения: 30 минут.

5. Упражнение «Вавилонская башня»

Участники делятся на 2 команды. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей. Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут). Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось трудным? Успешно ли было взаимодействие в группе? Благодаря чему?

Реквизит: цветные маркеры, ватман, заготовленные заранее индивидуальные задания.

Время проведения: 15 минут.

6. Упражнение «Скалолаз»

Участники встают в плотную шеренгу, создавая «скалу», на которой торчат выступы, образованные из выставленных вперед рук и ног участников, наклоненных вперед тел. Задача игрока – пройти вдоль этой «скалы», не упав в «пропасть», т.е. не поставив свою ногу за пределы линии, образованной ступнями участников. Проведение упражнения удобнее организовать в форме цепочки - участники с одного конца «скалы» поочередно пробиваются к другому, где вновь «встраиваются» в нее. После выполнения задания участники садятся на свои места, и идет обсуждение: Какие чувства возникали у водящих и участников, образующих «скалу» при выполнении данного упражнения? Что помогало, а что мешало справиться с заданием?

Время проведения: 5-10 минут.

7. Упражнение «Узелок»

Группа делится на две равные команды. Каждая из команд выстраивается в колонну таким образом, чтобы направляющие колонн стояли лицом друг к другу на расстоянии около 1,5 метра. На роль направляющих можно выбрать наиболее активных и коммуникабельных участников. Каждый участник держит в руке веревку, протянутую вдоль обеих колонн. Дается задание: не отрывая рук от веревки, завязать узел на ее промежутке между двумя направляющими. Техника завязывания узла участникам не объясняется. Они должны сами догадаться и выполнить задание.

Обсуждение: От чего зависел ваш успех? Либо почему не справились? Насколько сложными были ваши действия? Выявился ли лидер? Охотно ли остальные следовали его указаниям? Может у кого-то было свое видение?

Реквизит: бельевая веревка.

Время проведения: 15 минут.

8. Упражнение «Дух группы»

Участники рисуют на листе ватмана любую фигуру, олицетворяющую группу (например, фигуру человека, здание университета, большое дерево, гору и т.д.). Лист бумаги с нарисованной фигурой лежит в центре круга. У каждого участника есть 1 минута на то, чтобы подумать, какая манера вести себя, какие установки будут полезны для совместной работы, а какие нет. После этого участники должны написать внутри фигуры ключевое слово – название качества, чувства, ощущения, которое кажется им полезным для эффективного взаимодействия в группе. На этом же листе, но за пределами фигуры участники записывают то, чего они хотели бы избежать в групповом взаимодействии. Затем ведущий предлагает подобрать для фигуры имя.

Реквизит: ватман, фломастеры, цветные карандаши.

Время проведения: 30 минут.

9. Упражнение «Зачем мне нужна эта группа?»

Ведущий задает игрокам вопрос: зачем вам нужна эта группа? Как группа может помочь достичь индивидуальных целей? (каждый участник называет по 2 цели) Один из участников фиксирует ответы на доске. Затем каждый ответ записывается на двух карточках. Карточки перемешиваются и раздаются участникам. Далее участники, взаимодействуя между собой, обмениваются карточками. Каждый старается найти и получить карточки, на которых записаны его собственные важнейшие цели. На выполнение этого задания дается 15 минут. После завершения этой части упражнения, группа снова собирается в круг, каждый рассказывает окружающим, собрал ли он карточки со своими целями, и перечисляет цели.

Затем каждый отвечает на вопросы: Появились ли у кого-нибудь новые цели, изменились ли приоритеты в течение игры. Как группа может помочь в осуществлении этих целей? При этом новые цели и приоритеты добавляются к ранее сделанному списку.

Реквизит: карточки форматом 7х10 см, настенная доска, ручки.

Время проведения: 25-30 минут.

10. Упражнение «Эмблема группы»

1 этап - герб рода. Инструкция: «У дворян, дети которых могли учиться в университетах, были родовые гербы, в которых была зашифрована определенная информация рода. Сейчас такой традиции нет. Но все вы – продолжение своих родителей, как они продолжение своих, те продолжение своих. Чем же Вы все связаны, что есть у вас общего? Что такого особого в вашем роду есть? О чем про вас могут сказать соседи и знакомые? Что есть такого ценного в ваших семьях, что Вы несете на себе, что Вы передадите своим детям? Что ни в коем случае не можете потерять? Каждая семья уникальна. Может быть ваша – очень трудолюбива; может быть вы все любите природу, туризм; может быть в вашей семье приоритеты высшего образования; а может несколько поколений вашей семьи учились в Томске или в ТПУ? Нарисуйте это в образах, символах, снабдите девизом». *Если в группе есть студенты – сироты или из неблагополучных семей, то есть смысл сразу сказать об этом:* «Конечно, не всем повезло родиться в благополучных семьях, и кому то из вас, возможно, не захочется вспоминать свою семью. Так станьте Родоначальниками. Создайте свой род на тех ценностях, которые вы хотите видеть в своей семье, в своих детях, внуках». **На работу дается 10 минут.** По прошествии 10 минут, снова встаем в круг. Студенты представляют свой герб.

2 этап - объединение. Ведущему важно поддержать каждого студента и помочь ему сформулировать позитивные черты его семьи, обратить внимание на схожесть гербов: «Посмотрите, насколько вы похожи, кто-то больше, кто-то меньше. Найдите среди всей группы гербы похожие на ваши – символикой, девизом и объединитесь в группы по несколько человек» (необходимо, чтобы получилось от 2 до 4 групп). Инструкция: «Нарисуйте объединенные гербы. Условие: элемент герба каждого участника должен присутствовать на общем гербе группы. **На работу дается 5 минут.** Далее идет презентация групповых гербов (по минуте от группы).

3 Этап - рисуем эмблему группы. «Чтобы чувствовать себя в другом месте, как дома, человек берет с собой какую либо вещь. Чтобы Вам было в вашей группе комфортно нарисуйте эмблему группы, опираясь на ваши объединенные гербы. Можно объединять по смыслам, главное, чтобы каждый из Вас мог сказать – Это про меня ». 10 – 15 минут.

Реквизит: листы А4 на каждого участника, разделенные на 4 части, цветные фломастеры, маркеры, ватманы (1 штука).

Время проведения: 35 минут.

11. Упражнение «Необитаемый остров»

Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача – создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вам необходимо:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т.п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а – в.

Обсуждение: Что вы чувствовали во время организации жизни на острове? Какую роль вы выполняли на острове? Вы были удовлетворены этой ролью? Если нет, то какая роль вам больше бы подошла? Как воспринималось поведение других на острове?

Реквизит: лист бумаги с инструкцией, ручки.

Время проведения: 20-30 минут игра, 10 рефлексия.

12. Упражнение «Хорошие и плохие поступки»

Участников делят на две команды случайным образом. Задача одной команды - написать как можно больше поступков, которые позволяют человеку уважать себя больше. Соответственно, задача другой - написать как можно больше поступков, из-за которых уважение человека к себе теряется. «Что вы будете считать в своей группе хорошими поступками и уважать за них, а что – плохими». По желанию каждая команда может подкрепить слова рисунками, сценками о соответствующих поступках. Каждая команда представляет свою тему. Далее идет общее обсуждение, участники соглашаются или нет со списком. В конце ведущий суммирует все сказанное, создается общий список.

Примечание: очень важно обратить внимание на то, что у каждого есть выбор между теми и другими поступками, но каждый раз, выбирая то или другое поведение, мы приобретаем или теряем уважение к себе. Важно осознание участниками группы связи между поступками и самоуважением. Выделение самого понятия самоуважение и обнаружение его связи с взаимоуважением. А это необходимое условие полноценного общения, без которого невозможно развитие сплоченности.

Реквизит: листы бумаги А4 на две команды, ручки, цветные карандаши, фломастеры.

Время проведения: (5-7 минут – работа в группах, 10 минут – обсуждение, составление общего списка) 15-17 минут.

13. Упражнение «Корабль. Планета»

Группа делится на 2 команды, одна из которых рисует планету, жить на которой будет приятно всей группе (включая вторую подгруппу), места там должно хватить на всех. Вторая подгруппа рисует корабль, на котором они до этой самой планеты доберутся, с учетом, что на корабле места должен охватить всей большой группе. В конце каждая группа/подгруппа представляет своё творение.

Реквизит: листы ватмана для двух команд, цветные фломастеры, маркеры, карандаши.

Время проведения: 15 минут.

6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

Самостоятельная работа предусматривает выполнение контрольной работы. Порядок выполнения контрольной работы представлен в соответствующих методических указаниях. На примере реально действующей организации необходимо подготовить и провести мероприятия в соответствии с нижеприведенными темами.

Темы контрольных работ

1. Исследование готовности коллектива к формированию команды
2. Интервью для проведения организационной диагностики
3. Уточнение целей и задач формирования команды
4. Подготовка и проведение игры «Животные» для начального этапа групповой динамики
5. Подготовка и проведение игры «Вагончики» для начального этапа групповой динамики
6. Подготовка и проведение игры «Объединяемся» для начального этапа групповой динамики
7. Подготовка и проведение игры «Несуществующее время» для переходного этапа групповой динамики
8. Подготовка и проведение игры «Необитаемый остров» для переходного этапа групповой динамики
9. Подготовка и проведение игры «Герб группы» для продуктивного этапа групповой динамики
10. Подготовка и проведение игры «Проблемы организации» для переходного этапа групповой динамики

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

7.2 Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Итоговая оценка знаний студентов складывается как сумма нескольких компонентов, включающих текущий контроль успеваемости и результаты зачета.

Текущий контроль успеваемости. Удельный вес этого компонента - 40 баллов. Основными формами текущего контроля знаний являются: обсуждение основных вопросов по изучаемой теме; участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины; проверка домашних заданий; решение задач и их обсуждение; выполнение контрольной работы; тестирование; итоги самостоятельной работы студента.

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре всего	40
	В том числе:	
1.1	Тестирование	4
1.2	Решение задач/ ситуационных задач	15
1.3	Опрос/дискуссия	4
1.4	Посещение	2
1.5	Домашнее творческое задание	15
	Итого	40

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий

ПК-1 Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики управления персоналом организации	
1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	
Знать эволюцию знаний в	Тестовое задание:

<p>сфере управления людьми в организации, основные концепции управления человеческими ресурсами организации, понимать взаимосвязь научных достижений в области смежных наук;</p>	<p>1. Современная парадигма управления в основу концепции управления персоналом ставит...</p> <p>А) искусственный интеллект Б) информационные технологии В) рабочие процессы Г) деятельность человека Д) цели организации</p> <p>2. Какие факторы способствовали формированию современной концепции управления человеческими ресурсами</p> <p>а) изменения в содержании труда; б) внедрение в производство процессов автоматизации; в) повышение роли персонала в современном обществе; г) изменение форм организации труда; д) всё вышеперечисленное</p> <p>3. Социально-трудовые отношения - это:</p> <p>а) система взаимодействия между работниками и работодателями; б) объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни в) совокупность принципов и нормы трудового поведения людей в совместной трудовой деятельности в организации</p> <p>4. В динамике численности и возрастного состава населения прослеживается:</p> <p>а) старение населения б) рост населения в) снижение доли населения старше трудоспособного возраста г) омоложение населения д) сокращение населения</p>
<p>2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.</p>	<p>Практико-ориентированное задание: На примере двух-трех современных организаций проведите сравнительную оценку особенностей в подходах к управлению человеческими ресурсами и человеческим капиталом в соответствии с современной концепцией, укажите проблемные ситуации, выделите общее и различное в содержании, методах, принципах управления людьми в зависимости от вида и этапа концепции, предусмотренных каждым из подходов</p> <p>Задание:</p> <p>1. Какие, на Ваш взгляд, действия в сфере управления персоналом и согласно выбранной стратегии развития данной организации должны найти отражение в направлениях её кадровой политики?</p> <p>2. Каковы особенности управления персоналом на этапах роста и зрелости организации?</p> <p>3. Что необходимо отразить в кадровой политики организации для того, чтобы удержать лидирующие позиции данной организации на рынке?</p>
<p>2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.</p>	

<p>Знать современные научные достижения в области управления человеческими ресурсами и смежных науках.</p>	<p>Тестовое задание:</p> <p>1.Основой формирования системы управления персоналом является...</p> <p>А) разработка принципов единства распорядительства Б) выделение аппарата управления и штата руководства персоналом В) постановка целей и определение функций управления Г) наличие вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей Д) объединение подразделений в единую структуру</p> <p>2. Основным направлением, доминирующим в организации на стратегическом уровне управления персоналом, является...</p> <p>А) осуществление кадрового инспектирования Б) документационное сопровождение системы управления персоналом В) организация и управление адаптацией Г) разработка и контроль за реализацией кадровой политики Д) планирование деловой карьеры</p>
<p>Уметь работать с различными поисковыми системами и системами сбора эмпирической информации для своевременного принятия управленческих решений</p>	<p>Кейс: В крупной организации по производству товаров народного потребления разработана общая стратегия, ключевыми направлениями которой являются: оптимизация расходов, разработка новых проектов, расширение сотрудничества, активная маркетинговая деятельность. Реализация указанных направлений предполагает системный подход к управлению организацией, составным элементом которого является управление людьми в организации, деятельность которых направлена на принятие комплексных управленческих решений. Важно указать, что в настоящее время организация находится на стадии роста и продолжает активно развиваться, следуя своей стратегии, инвестируя в модернизацию своего производства.</p>
<p>ПКН-5 Способность обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты и участвовать в распространении экономических и управленческих знаний</p>	
<p>1.Реализует способность организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.</p>	
<p>Знать современные научные исследования в таких научных областях как экономика и управление</p>	<p>1. К формам чувственного познания относятся...</p> <p>1. суждение 2. ощущение 3. умозаключение 4. понятие 5. восприятие</p> <p>2. Восприятие – это...</p> <p>1. форма рационального знания 2. психическое свойство, присущее только человеку 3. форма чувственного познания 4. способ объяснения мира</p> <p>3. Высшая ступень логического понимания; теоретическое, рефлексизирующее, философски мыслящее сознание, оперирующее широкими обобщениями и</p>

	<p>ориентированное на наиболее полное и глубокое знание истины – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. рассудок 2. разум 3. чувство 4. переживание 5. интуиция <p>4. Формы познания, не относящиеся к теоретическому познанию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. понятие 2. представление 3. умозаключение 4. суждение 5. восприятие 												
<p>Уметь организовывать проведение современных научных исследований в таких научных областях как экономика и управление.</p>	<p>Представьте в табличной форме совокупность (по вариантам) и их краткую характеристику.</p> <table border="1"> <tr> <th>Вариант</th><th>Совокупность</th></tr> <tr> <td>1.</td><td>эмпирических методов научного исследования</td></tr> <tr> <td>2.</td><td>теоретических методов научного исследования</td></tr> <tr> <td>3.</td><td>конкретно-научных методов научного исследования</td></tr> <tr> <td>4.</td><td>всеобщих методов научного исследования</td></tr> <tr> <td>5.</td><td>принципов научного исследования</td></tr> </table>	Вариант	Совокупность	1.	эмпирических методов научного исследования	2.	теоретических методов научного исследования	3.	конкретно-научных методов научного исследования	4.	всеобщих методов научного исследования	5.	принципов научного исследования
Вариант	Совокупность												
1.	эмпирических методов научного исследования												
2.	теоретических методов научного исследования												
3.	конкретно-научных методов научного исследования												
4.	всеобщих методов научного исследования												
5.	принципов научного исследования												
<p>2. Владеет навыками публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением..</p>													
<p>Знать методы и технологии проведения публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Из перечисленных выделите основные назначения моделей в науке: упрощение объектов для их изучения и наглядного представления; исследование недоступных объектов; изучение отдельных частей объекта; системное представление абстрактных объектов; выявление свойств и связей; отделение наверняка существующих свойств объекта от предполагаемых; планирование и прогнозирование поведения объекта. 2. Какие из утверждений являются гипотезами и почему а) возможно, завтра произойдёт усиление и смена направления ветра; б) возможно, зависимость между исходной массой ракетного топлива и максимальной дальностью полёта ракеты нелинейная; в) возможно, средняя температура воздуха весной будет выше, чем в прошлом году; г) возможно, при понижении температуры проволоки можно увеличить её износостойкость; е) возможно, качество обработки деталей улучшится при замене материала шлифовальной ленты станка; ж) возможно, существует способ уменьшить себестоимость выпускаемых деталей станка. 3. Какими из перечисленных свойств должно обладать 												

	<p>научное знание: объективность, абстрактность, достоверность, наглядность, сложность, практичность, точность, системность, правдоподобность.</p>
<p>Уметь применять конкретные техники по проведению публичных выступлений и презентаций по тематике, связанной с экономикой и управлением.</p>	<p>Задание. Систематически производя статистические наблюдения за уровнем жизни населения, был установлен средний уровень прожиточного минимума в Омске</p> <p>Вопрос: На основании исследования деятельности организации за предыдущий период спрогнозируйте развитие отрасли или региона на будущий период (подготовьте выступление с презентацией)</p>
<p>3. Использует навыки подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.</p>	
<p>Знать методы и технологии подготовки и планирования выступления, привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.</p>	<p>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство.</p> <p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось: А) в конце 19 века; Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века.</p> <p>3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования: А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа; В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; Г) все ответы не верны.</p> <p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется: А) сплоченность; Б) группа; В) команда.</p>
<p>Уметь применять конкретные техники для подготовки и планирования выступления,</p>	<p>Упражнение «Зачем мне нужна эта группа?» Ведущий задает игрокам вопрос: зачем вам нужна эта группа? Как группа может помочь достичь индивидуальных целей? (каждый участник называет по 2 цели) Один из участников фиксирует ответы на доске. Затем каждый ответ</p>

<p>привлечения, удержания и выбора правильного стиля взаимодействия с аудиторией.</p>	<p>записывается на двух карточках. Карточки перемешиваются и раздаются участникам. Далее участники, взаимодействуя между собой, обмениваются карточками. Каждый старается найти и получить карточки, на которых записаны его собственные важнейшие цели. На выполнение этого задания дается 15 минут. После завершения этой части упражнения, группа снова собирается в круг, каждый рассказывает окружающим, собрал ли он карточки со своими целями, и перечисляет цели.</p> <p>Затем каждый отвечает на вопросы: Появились ли у кого-нибудь новые цели, изменились ли приоритеты в течение игры. Как группа может помочь в осуществлении этих целей? При этом новые цели и приоритеты добавляют к раннее сделанному списку.</p> <p>Реквизит: карточки форматом 7х10 см, настенная доска, ручки.</p> <p>Время проведения: 25-30 минут.</p>
<p>УК-2 Способность применять коммуникативные технологии, владеть иностранным языком на уровне, позволяющем осуществлять профессиональную и исследовательскую деятельность, в т.ч. в иноязычной среде</p>	
<p>1.Использует коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.</p>	
<p>Знать коммуникативные технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия;</p>	<p>1. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:</p> <p>А) потенциальная команда; Б) псевдокоманда; В) рабочая группа.</p> <p>2. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:</p> <p>А) команда; Б) рабочая группа; В) псевдокоманда.</p> <p>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:</p> <p>А) менеджер; Б) лидер; В) руководитель.</p> <p>4. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p> <p>А) реализатор; Б) руководитель; В) мотиватор; Г) организатор; Д) все ответы верны.</p>
<p>Уметь использовать коммуникативные</p>	<p>Упражнение «Повернуться в одну сторону»</p>

<p>технологии, включая современные, для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>Участники свободно рассредоточиваются в пространстве таким образом, чтобы расстояние между соседями составляло не менее 70-80 см, и встают лицом одним направлением (например, все стоят лицом к двери). Далее по хлопку ведущего все одновременно выполняют прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360 градусов. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, разговаривать об этом нельзя. После прыжка участники смотрят друг на друга (при этом можно общаться с помощью мимики и жестов, но не слов) и по очередному хлопку, вновь закрыв глаза, совершают следующий прыжок из того положения, в которое приземлились ранее. Задача: после очередного прыжка все участники должны приземлиться, повернувшись лицом все в одну сторону (не важно, в какую именно).</p> <p><u>Обсуждение:</u> Что вызывало трудности в начале упражнения? Можно полнить упражнение, действуя по принципу «каждый сам за себя»? Какие действия обеспечили успешное выполнение этого задания? Каким образом вы поняли замысел других участников и передали им свой замысел?</p> <p>Время проведения: 10 минут.</p>
<p>2.Общается на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме.</p>	
<p>Знать иностранный язык в сфере профессиональной деятельности и в научной среде; научный речевой этикет, основы риторики на иностранном языке.</p>	<p>Decide whether the following statements are true or false. Mark the true statements.</p> <p>1 H.G. acquired a personal loan from his bank he did not only have to pay back the money he borrowed, but also was to pay the interest of nine per cent on it.</p> <p>2 Mr.Brewer wouldn't object to granting the loan provided the security for the loan were the deeds of Grant's house.</p> <p>3 H.G. got a personal loan from his bank and this means that the rate of interest was seven per cent.</p> <p>4 H.G. got a personal loan from his bank and it was a long-term loan at the interest of nine per cent.</p>
<p>Уметь общаться на иностранном языке в сфере профессиональной деятельности и в научной среде в письменной и устной форме;</p>	<p>Task 1 Read the text and determine if the statements below are true (T) or false (F).</p> <p>Once all the paperwork has been completed, the investment banker can proceed with the actual underwriting of the issue. At a specified time and date, the issuer will sell all of the stock or bond issue to the investment banking firm at an agreed price. The investment banker must now distribute the issue to the public at a greater price to earn its fee. By agreeing to underwrite an issue, the investment banking firm is certifying the quality of the issue to the public. Investors trust the investment bank's assessment, since it is backing up its opinion by actually purchasing securities in the process of underwriting them. The investment banking firm is clearly taking a huge risk at this point. One way that it can reduce the risk is by forming a syndicate, which is a group of investment banking firms, each of which buys a portion of the security issue. Each firm in the syndicate is then responsible for</p>

	<p>reselling its share of the securities. Most securities issues are sold by syndicates because it is such an effective way to spread the risk among many different firms. Investment banks advertise upcoming securities offerings with ads in the Wall Street Journal. The longer the investment banker holds the securities before reselling them to the public, the greater the risk that a negative price change will cause losses. One way to speed the sale of securities is to solicit offers to buy the securities from investors prior to the date the bankers actually take ownership of the securities issue. Then, when the securities are available, the orders are filled and the securities are quickly transferred to the final buyers. The investment bank's goal is to fully subscribe the issue through brokerage firms and their nation-wide sales offices. Securities issues may also be undersubscribed or oversubscribed. Both situations are to be avoided by the investment banker.</p> <p>1 Underwriting is the process by which investment bankers raise investment capital from corporations on behalf of investors and governments that are issuing securities (both equity and debt).</p> <p>2 An underwriter syndicate is usually formed when an issue is too large for a single firm to handle.</p> <p>3 The syndicate is compensated by the underwriting spread, which is the difference between the price paid to the issuer and the price received by investors and other broker-dealers.</p> <p>4 An underwriting syndicate mitigates risk, especially for the lead underwriter, by spreading it out among all the participants in the syndicate.</p> <p>5 At a specified time and date, the issuer will sell all of the stock or bond issue to the public or to the underwriting firm.</p> <p>6 The longer the investment banker holds the securities before reselling them to the public, the lower the risk that a negative price change will cause losses.</p> <p>7 Oversubscription is bad because if there is more demand for a public offering than there is supply, it means a higher price could have been charged and the issuer could have raised more capital.</p> <p>8 It is serious for an issue to be oversubscribed, since it may be necessary to lower the price below the price the investment banker paid to the issuer in order to sell all of the securities to the public.</p> <p>9 Investment banks speed the sale of securities by soliciting offers to buy the securities from issuers prior to the date the bankers actually take ownership of the securities issue.</p> <p>10. The investment banking firm stands to lose extremely large amounts of money because of the volume of securities involved.</p>
<p>3. Выступает на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах.</p>	
<p>Знать методы и технологии проведения на иностранном языке публичных выступлений и презентаций по тематике,</p>	<p>Put the following statements in the order according to which they appear in the text.</p> <p>1: All the brothers reported to Eduardo before making any major decision.</p>

связанной с экономикой и управлением	<p>2: Eduardo came to the conclusion that the potential profitability of the project was worthy of a full proposal to the Nigerian government.</p> <p>3: As they were leaving the hotel Eduardo again saw Manuel Rodrigues, wearing the same pair of jeans, the same crumpled tee-shirt, and probably chewing the same gum.</p> <p>4: On his walk through the luxuriant tropical gardens Eduardo only just avoided a face-to-face confrontation with Manuel Rodrigues.</p> <p>5: The staff of both companies climbed aboard the rear section of the aircraft, also engrossed in discussion on the Amazon road project.</p>																																																		
Уметь выступать на иностранном языке с научными докладами / презентациями, представляет научные результаты на конференциях и симпозиумах; участвует в научных дискуссиях и дебатах;	<p>Task 1. Read the text and choose the best variant from the box to fill in the gaps.</p> <p>_____ (1) _____ in the 1970s and increasingly in the 1980s and 1990s, the world became a _____ (2) _____ place for financial institutions. Swings in interest rates widened, and the bond and stock markets became increasingly _____ (3) _____. As a result of these _____ (4) _____, managers of financial institutions have become more _____ (5) _____ with reducing the risk their institutions face. The process of financial innovation came to the rescue by producing new financial instruments, called financial derivatives, _____ (6) _____ are linked to previously issued _____ (7) _____ and are extremely useful risk reduction tools.</p> <p>The most _____ (8) _____ financial derivatives are _____ (9) _____, options, and swaps. We examine not only how markets for each of these tools work but also how _____ (10) _____ can be used to reduce risk.</p> <table><tr><td></td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>1.</td><td>started</td><td>starting</td><td>having started</td><td>having start</td></tr><tr><td>2.</td><td>the most risky</td><td>more riskier</td><td>more risky</td><td>riskier</td></tr><tr><td>3.</td><td>versatile</td><td>fluctuating</td><td>volatile</td><td>floating</td></tr><tr><td>4.</td><td>developments</td><td>results</td><td>achievements</td><td>improvements</td></tr><tr><td>5.</td><td>involved</td><td>interested</td><td>worried</td><td>concerned</td></tr><tr><td>6.</td><td>which payoffs</td><td>whose layoffs</td><td>which layoffs</td><td>whose payoffs</td></tr><tr><td>7.</td><td>investments</td><td>securities</td><td>valuable papers</td><td>shares</td></tr><tr><td>8.</td><td>commonly trading</td><td>common trading</td><td>commonly traded</td><td>common traded</td></tr><tr><td>9.</td><td>forwarded contracts, financial futures</td><td>forward contracts, financial futures</td><td>forwarding contracts, financial</td><td>forward and financial future contracts</td></tr></table>		A	B	C	D	1.	started	starting	having started	having start	2.	the most risky	more riskier	more risky	riskier	3.	versatile	fluctuating	volatile	floating	4.	developments	results	achievements	improvements	5.	involved	interested	worried	concerned	6.	which payoffs	whose layoffs	which layoffs	whose payoffs	7.	investments	securities	valuable papers	shares	8.	commonly trading	common trading	commonly traded	common traded	9.	forwarded contracts, financial futures	forward contracts, financial futures	forwarding contracts, financial	forward and financial future contracts
	A	B	C	D																																															
1.	started	starting	having started	having start																																															
2.	the most risky	more riskier	more risky	riskier																																															
3.	versatile	fluctuating	volatile	floating																																															
4.	developments	results	achievements	improvements																																															
5.	involved	interested	worried	concerned																																															
6.	which payoffs	whose layoffs	which layoffs	whose payoffs																																															
7.	investments	securities	valuable papers	shares																																															
8.	commonly trading	common trading	commonly traded	common traded																																															
9.	forwarded contracts, financial futures	forward contracts, financial futures	forwarding contracts, financial	forward and financial future contracts																																															

				-	
	10.	each	every	either of them	every of them
4.Демонстрирует владение научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке.					
Знать особенности этикета, основы риторики на иностранном языке, написания научных статей на иностранном языке.	Match each term on the left with an appropriate definition on the right.				
	1.	balance sheet	A	a document that shows the totals of money received (credits) and money paid out (debits)	
	2.	bank charges	F	money, which a bank makes for carrying out work for a customer	
	3.	instalment	D	a regular part payment of a debt, usually as a means of buying goods	
	4.		C	the difference in value between the visible exports (goods and services) and visible imports of a country	
	5.		D	right of a bank to hold some property of a customer as security against payment of a	
Уметь владеть научным речевым этикетом, основами риторики на иностранном языке, навыками написания научных статей на иностранном языке	Task 3 Match the two parts of the sentences.				
	1 Banking comprises two parts: monetary authorities – Central bank				
	2 The U.S. Federal Reserve System is the central bank of the United States which				
	3 Since the underwriting syndicate has committed to selling the full issue, if demand for it is not as big as anticipated, syndicate participants may have to hold part of the issue in their inventory,				
	4 Perhaps the biggest distinction that sets the banking industry apart from others				
	5 A commercial bank secures the money of depositors, provides checking and debit card services,				
	6 There are three basic types of banks: commercial banks,				
	7 A regional bank has numerous branches and automated teller machine (ATM) locations throughout a multi-state area and provides banking services to individuals and local businesses.				
	8 Federal Reserve banks perform a variety of services for other banks,				
	9 Some banks suffered larger losses than other banks				
	10 The Federal Reserve may attempt to fight inflation by selling its government securities or raising the interest rate it charges banks,				
	A. and lends money to consumers and businesses through credit cards, mortgages, car loans, investment loans, and lines of credit.				
	B. including processing checks that are drawn and paid out by different banks.				
C. and provides banking services to individuals and local businesses.					
D. which exposes them to the risk of a price decline.					
E. because they made riskier mortgage loans or owned mortgages					

	<p>concentrated in areas of the country with the largest housing price declines.</p> <p>F. and depositary credit intermediation.</p> <p>G. thus reducing the amount of money banks can lend.</p> <p>H. is the government's heavy involvement in it.</p> <p>I. savings and loan associations, and credit unions.</p> <p>J. manages the money supply and international reserves, holds reserve deposits of other domestic banks and the central banks of other countries, and issues the dollars in use.</p>
5.Работает со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке.	
<p>Знать лексико-грамматическую структуру и произносительные нормы изучаемого языка;</p>	<p>Fill in the blank with a suitable word: The borrower does not only have to pay back the money he borrowed, he also has to pay ... on it.(interest) Choose the only correct variant. Three of the company's employees ... shares while in possession of inside information though they were prohibited from doing it. A. admitted buying B. admitted to buy C. to admit buying D. admit to buy</p>
<p>Уметь работать со специальной иностранной литературой и документацией на иностранном языке</p>	<p>Тематика домашних творческих заданий, включая эссе Задания выполняются по поручению преподавателя с использованием оригинальных профессионально-ориентированных источников информации, в том числе Интернет-ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование готовности коллектива к формированию команды 2. Интервью для проведения организационной диагностики 3. Уточнение целей и задач формирования команды 4. Подготовка и проведение игры «Животные» для начального этапа групповой динамики 5. Подготовка и проведение игры «Вагончики» для начального этапа групповой динамики 6. Подготовка и проведение игры «Объединяемся» для начального этапа групповой динамики 7. Подготовка и проведение игры «Несуществующее время» для переходного этапа групповой динамики 8. Подготовка и проведение игры «Необитаемый остров» для переходного этапа групповой динамики 9. Подготовка и проведение игры «Герб группы» для продуктивного этапа групповой динамики 10. Подготовка и проведение игры «Проблемы организации» для переходного этапа групповой динамики
<p>УК-5</p> <p>Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность</p>	
1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.	

<p>Знать теоретические и прикладные основы формирования и развития команды; методические основы организации и осуществления тренинга командообразования.</p>	<p>1. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется: А) роль; Б) образ; В) стремление.</p> <p>2. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования: А) организатор; Б) управленец; В) администратор; Г) руководитель.</p> <p>3. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это: А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.</p> <p>4. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят: А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) принятие роли; Д) все ответы верны.</p>
<p>Уметь разрабатывать мероприятия по формированию команды с использованием социально-психологических методов.</p>	<p>Упражнение «Город группы» Данное упражнение предполагает одновременное рисование в пределах общей территории: города группы. Ведущий: «предлагаю нарисовать город нашей группы и поселить себя в нем. В городе может быть инфраструктура – кафе, магазины и т.д. В черте города может быть лес, река, озеро, парк. Не ограничивайте себя в творчестве» (на выполнение задания отводится 20 минут). После того, как участники закончат рисовать, рисунок «города группы» кладется в центр круга. <u>Обсуждение:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Почему ты выбрал данное место для "строительства" своего дома? • Ты поместил себя в центр листа на краю? Почему? • С кем рядом ты построил свой дом? • Участники "поселили" свои персонажи в свои дома или в построенные кем-то другим? И почему? • Какую лепту ты внес в общий рисунок? • Какую роль ты выполнял в процессе работы? Какую роль выполняли другие? Выявился ли лидер в процессе работы?

	<ul style="list-style-type: none"> • Комфортно ли тебе было работать с одногруппниками? <p>Реквизит: ватман, цветные карандаши, фломастеры. Время проведения: 30 минут.</p>
2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.	
Знать принципы построения тренинговых программ; методы и технологии проведения тренинга командообразования.	<p>1. Автором модели «Колесо команды» является:</p> <p>А) Т.Б. Базаров; Б) Р.М. Белбин; В) Марджерисон-МакКенн.</p> <p>2. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:</p> <p>А) консультирование; Б) новаторство; В) развитие; Г) организация; Д) стимулирование.</p> <p>3. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:</p> <p>А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.</p> <p>4. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:</p> <p>А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.</p>
Уметь применять конкретные техники по формированию команды; разрабатывать программы формирования команды; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности, вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества.	<p>Упражнение «Прирожденный лидер»</p> <p>Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке.</p> <p>Ведущий: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива». Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колонну. При этом лидер (староста группы) становится позади колонны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колонны идет вперед, а лидер направляет его. Колонна должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели.</p> <p>Время проведения: 10 - 15 минут.</p>

3.Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.	
Знать основные приемы ведения команды, построения коммуникации в команде, распределение ролей и преодоления конфликтов.	<p>1. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле: А) групповое табу; Б) моббинг; В) самоизоляция.</p> <p>2. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется: А) коллективистическое самосознание; Б) групповая идентичность; В) групповая сплоченность.</p> <p>3. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется: А) стратегический менеджмент; Б) командный менеджмент; В) структурированный менеджмент.</p> <p>4. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся: А) жизненные кризисы; Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами; Г) все ответы верны.</p>
Уметь применять методы социально-психологического изучения команды, личности и группы; организовывать взаимодействие в команде.	<p>Упражнение «Образует круг» Ведущий: «Мы все очень разные. Интересуемся разными вещами, увлекаемся различными хобби. Но все-таки между нами есть сходства. Следующее упражнение поможет некоторым участникам открыться по-новому и, в свою очередь, узнать что-то новое неожиданное о других».</p> <p>В начале упражнения необходимо выбрать одного добровольца. Доброволец выходит в центр круга и говорит «Я люблю кошек», например. <i>Фразу можно заменить, например, «Я увлекаюсь...»</i>. Тот человек, который разделяет его интересы, подходит к нему и берет его за руку. И в свою очередь говорит: «Я люблю...». И таким образом образуется цепочка. В конце последний участник берет за руку первого и круг замыкается.</p> <p>Время проведения: 10-15 минут.</p>

Тренинг командообразования

Тест Белбина

Инструкция: Тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у Вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3м или 4м утверждениям в блоке. Если Вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, Вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

Блок 1. Что я могу предложить команде?

10		Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11		Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12		Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
13		Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
14		Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15		Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16		Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17		Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

Блок 2. Что характеризует меня как члена команды?

20		Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они чётко структурированы и продуманно организованы
21		Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения ещё до того, как она была всесторонне обсуждена
22		Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23		Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24		Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25		Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26		У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27		Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

Блок 3. Когда я работаю с другими над проектом:

30		Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31		Моё «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32		Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33		От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34		Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесёт выгоду всем
35		Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36		Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37		На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

Блок 4. Моё отношение и интерес к групповой работе:

40		Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41		Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42		Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного

		предложения
43		Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44		Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45		Я стремлюсь всё, что я делаю, доводить до совершенства
46		Я готов использовать контакты вне группы
47		Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

Блок 5. Я чувствую удовлетворение от работы, потому что:

50		Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51		Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52		Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53		Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54		Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
55		Я могу убеждать людей в необходимости определённой линии действий
56		Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57		Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует моё воображение

Блок 6. Когда задание трудное и незнакомое:

60		Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61		Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62		Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63		Моё врождённое ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64		Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65		Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66		Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67		Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

Блок 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:

70		Я склонен выражать своё нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71		Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72		Моё желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
73		Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74		Мне трудно приступить к решению задачи, не имея чёткой цели
75		Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76		Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить

77	Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству
----	---

Ключ к тесту и оценка результатов:

Перенесите очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте ещё раз, где-то была допущена ошибка.

	Реализатор	Координатор	Творец	Генератор идей	Исследователь	Эксперт	Дипломат	Исполнитель
1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

Реализатор

Характеристика. Реализаторам присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжёлую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени Реализаторы являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями компании (группы). Они менее сконцентрированы на преследовании собственных интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности, и они могут проявлять жёсткость и непреклонность.

Функциональность. Они очень полезны компании благодаря своей надёжности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут чётко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. Реализаторы, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие Реализаторы часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

Координатор

Характеристика. Отличительной чертой Координаторов является способность заставлять других работать над распределёнными целями. Зрелый, опытный и уверенный, Координатор охотно раздает поручения. В

межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные склонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

Функциональность. Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с **коллегами** равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путём. В некоторых компаниях Координаторы могут вступать в конфликты из-за разности во взглядах с Творцами.

Творец

Характеристика. Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

Функционирование. Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. Творцы способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они являются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.

Генератор идей

Характеристика. Генераторы идей являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя своё воображение и часто следуя нетрадиционным путём. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так и на похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических усилий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

Функциональность. Основная функция Генераторов идей – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под

угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество Генераторов идей в одной компании может привести к контр-продуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.

Исследователь

Характеристика. Исследователи - часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за её пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что ещё можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всём новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

Функциональность. Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

Эксперт

Характеристика. Это очень серьёзные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо всё обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть проницательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. Эксперты редко ошибаются.

Функциональность. Эксперты наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, Эксперты кажутся чёрствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удастся стать руководителями. Тем не менее, многие Эксперты занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это идеальная «сфера» для Экспертов, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.

Дипломат

Характеристика. Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. Дипломаты очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

Функциональность. Роль Дипломатов состоит в предотвращение межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет

эффективно работать всем её членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями, тем более, если их непосредственный начальник подчиняется Творцу. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчивость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и поэтому всегда желанны для подчинённых. Дипломаты служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.

Исполнитель

Характеристика. Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмутимыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование из вне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

Функциональность. Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.

Специалист

Характеристика. Это посвящённые личности, которые гордятся приобретёнными техническими навыками и умениями в узкой области. Их приоритетами являются предоставление профессиональных услуг, содействие и продвижение в своей сфере деятельности. Проявляя профессионализм в своём предмете, они редко интересуются делами других. Возможно, они станут экспертами, следуя своим стандартам и работая над узким кругом специфических проблем. Вообще, немного людей, беззаветно преданных своему делу и стремящихся стать первоклассными специалистами.

Функциональность. Специалисты играют свою специфическую роль в команде, благодаря своим редкостным навыкам, на которых и базируется сервис или производство компании. Будучи руководителями, они пользуются уважением, так как знают намного больше о своём предмете, чем кто-либо ещё и обычно вынуждены принимать решение, опираясь на свой глубокий опыт.

Роли в команде по Белбину.

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости
Генератор идей: креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы.	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией.
Исследователь: экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты.	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм.

Координатор: зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия.	Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу.
Творец: поиск, динамичность, преодоление давления. Напористость и смелость в преодолении препятствий.	Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей.
Эксперт: рассудительность, стратегия, проницательность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку.	Недостаток напористости, неумение воодушевлять других.
Дипломат: сотрудничество, мягкость, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения.	Нерешительность в спорных ситуациях.
Реализатор: дисциплинированность, надёжность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия.	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности.
Исполнитель: старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет всё вовремя.	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия.
Специалист: целеустремлённость, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам.	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела.

Несовершенные люди могут создать совершенную команду:

Термин	Возможная должность	Личные характеристики	Роль в команде и вклад в эффективную работу группы	Имеющиеся недостатки
Реализатор	Оптовый торговый агент	Консервативный, дисциплинированный, надёжный	Организованность. Превращение планов и идей в практические действия	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности
Координатор	Председатель правления	Зрелый, уверенный, верящий в дело	Объяснять цели и приоритеты. Мотивировать коллег. Продвижение при принятии решений.	Недостаток креативности и гибкости ума
Творец	Менеджер среднего звена	Взвинченный, динамичный, преуспевающий	Подвергать сомнению и оспаривать. Оказывать давления. Искать обходные пути.	Склонен к провокации, легко вспыльчив
Генератор идей	Основатель компании	Умный, с развитым мышлением, неординарный	Создавать оригинальные идеи. Решать сложные проблемы.	Не достаточно гибок в общении и в

				управлении людьми
Исследователь	Начальник отдела поставок	Экстраверт, любопытный энтузиаст, общительный	Использовать новые возможности. Развивать контакты. Проводить переговоры.	Теряет интерес, как только проходит энтузиазм
Эксперт	Эксперт	Рассудительный, умный, сдержанный	Видеть все варианты. Анализировать. Проводить тщательную оценку.	Недостаток энергии и способности воодушевлять других
Дипломат	Менеджер по связям с общественностью	Общительный, доброжелательный , восприимчивый	Слушать, строить, Предотвращать трения. Находить подход к трудным людям.	Нерешительный в «скользких» ситуациях
Исполнитель	Старший торговый агент	Старательный, щепетливый, неравнодушный	Находить ошибки, упущения и оплошности. Концентрироваться на целях самому и помогать это сделать другим.	Имеет склонность к чрезмерным волнениям, не охотно делегирует.

Примерный перечень вопросов к зачёту

1. Понятия "команда" и "командообразование"
2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.
3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
4. Основные признаки и функции команды.
5. Ролевая структура команды.
6. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна.
7. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
8. Основные положения модели Майерс - Бриггс.
9. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
10. Диагностика организации: интервьюирование и анкетирование.
10. Виды команд.
11. Динамика групповых процессов в организации.
12. Технология создания команды.
13. Управление взаимоотношениями в команде.
14. Конфликты в команде.
15. Особенности работы в команде.
16. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.

17. Особенности создания команды руководителей.
18. Особенности принятия коллективного решения в команде.
19. Этапы развития команд в организации.
20. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
20. Проведение групповых игр на различных этапах групповой динамики.

Пример экзаменационного билета:

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

Липецкий филиал

2018/2019 учебный год

Кафедра Экономики, менеджмента и маркетинга

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине: ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ
для магистрантов, обучающихся по направлению подготовки магистров 38.04.02
«Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами
организации» (заочная форма)

1. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд .
2. Ролевая структура команды .
3. Тесты
 1. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:
А) комплектование команды;
Б) формирование общего видения;
В) знакомство.
 2. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
А) поддерживающее окружение;
Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
В) командное вознаграждение;
Г) открытые коммуникации.
 3. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
А) формирование общего видения;
Б) знакомство;
В) институционализация.
 4. К причинам ухода команд из организации относят:
А) команда перерастает организацию;
Б) смена владельца бизнеса;
В) поиск лучших условий работы;
Г) команда создает собственный бизнес;
Д) все ответы верны.

Билет рассмотрен и утвержден на заседании кафедры протокол № 11 от 28.06.2018 года.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле знаний студентов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Рекомендуемая литература

Основная.

1. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л. В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - Тот же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993>
2. Ковалевич, И.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - М.: ИНФРА-М; Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2018, 2019. - 210 с. - (Высшее образование: Магистратура).
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2019. — 288 с. - Тот же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ez.el.fa.ru:2172/bcode/437296>

Дополнительная.

1. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — М.: РИОР: ИНФРА-М. 2018. — 278с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951436>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. <http://www.rhr.ru/> Человеческие ресурсы. Портал
2. <http://www.consultant.ru/> КонсультантПлюс
3. <http://www.rosmintrud.ru/> Министерство труда и социальной защиты РФ
4. Международная организация труда - <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>.
5. Национальный союз кадровиков - <http://www.kadrovik.ru>.

Интернет-ресурсы:

Адрес	Название ресурсов
-------	-------------------

Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» http://www.grebennikon.ru/	Содержит статьи, опубликованные в специализированных журналах издательства за последние 10 лет.
Электронная библиотечная система «Универсальная библиотека-online» http://www.biblioclub.ru	Интернет-библиотека образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия.
Федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент) http://ecsocman.edu.ru	Учебники. Учебные пособия, статьи по экономике и экономической теории.
http://www.bplan.ru BPlan	Профессиональный инструмент для бюджетирования
http://www.mag-consulting.ru	Технологии сбалансированного управления
http://www.mag-solutions.ru	Сайт компании «Маг консалтинг»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации студентам по подготовке к лекционным занятиям

Для более эффективного изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», с графиком консультаций преподавателей, читающих эту дисциплину.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания преподавателей.

Перед лекцией студенту рекомендуется просматривать рабочую программу дисциплины в целях экономии времени на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы. На отдельные лекции необходимо приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы (слайды, таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть законспектированный материал предыдущей лекции. При затруднениях следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале вновь не удалось, необходимо обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических

занятиях.

Подготовка к практическим занятиям

Целью семинарских и практических занятий по дисциплине является формирование и развитие у студентов навыков анализа нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разработки предложений (рекомендаций) по ее совершенствованию.

При подготовке к практическому занятию студенты по согласованию с преподавателем самостоятельно изучают и анализируют нормативную правовую базу определенного ведомства, регламентирующую организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разрабатывают предложения по ее совершенствованию. Результатом самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию являются: отчеты по теме задания, справки и конкретные предложения.

В ходе аудиторной работы студенты делают доклады с использованием средств мультимедиа, имитационного моделирования и др. информационных и исследовательских технологий, которые обсуждаются методом групповой дискуссии.

По усмотрению преподавателя на период подготовки и проведения практического занятия могут создаваться творческие группы с разделением ролей (обязанностей) внутри них.

Выполнение групповых заданий

Для закрепления практических навыков решения задач студенты в течение семестра разрабатывают групповой проект. После изучения каждой темы, группы выполняют один из этапов проекта, который должен быть сдан в установленный срок.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Цель дискуссии как метода интерактивного метода обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою интеллектуальную состоятельность, свою успешность. Именно это делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, создает базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Дискуссия, как один из методов интерактива, представляет собой целенаправленное обсуждение определенного конкретного вопроса, которое сопровождается обменом идеями, мнениями, мыслями между студентами группы.

Принципы работы на интерактивном занятии в форме дискуссии:

- каждый участник дискуссии по любому вопросу имеет право на собственное мнение;
- отсутствие прямой критики личности, критике может подвергнуться только идея.

Все, что обсуждается и говорится во время дискуссии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Правила поведения в дискуссии:

1. Я критикую идеи, а не людей;
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы прийти к наилучшему решению;
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении;
4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен;
5. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям;
6. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему;
7. Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

Для успешного освоения материала студенты должны в ходе самостоятельной работы дополнять конспект лекции, используя рекомендованную литературу, а также осуществлять подготовку к семинарским занятиям по заранее выданному преподавателем заданию.

Студенты, не посещающие семинары, не выступающие на них и не представившие никаких самостоятельно выполненных ими домашних заданий, считаются неуспевающими.

К каждому практическому занятию студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя по пройденному материалу, для чего необходимо просмотреть лекции и дополнительную рекомендованную литературу.

Методические рекомендации по подготовке к кейс-стади

Метод кейс-стади (casestudy) является самостоятельным методом, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации, поэтому относится к поисково- исследовательским технологиям.

Метод основан на анализе конкретных случаев. Ситуации (случаи) для анализа собираются и описываются специальным образом. Метод предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией, осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и

заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в

группе.

Цель метода – проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся. Ситуация должна быть взята из практики.

Решение кейса рекомендуется проводить в пять этапов:

1. Ознакомление с ситуацией, ее особенностями;
2. Выделение основной проблемы (основных проблем); выделение фактов и персоналий, которые могут реально воздействовать;
3. Предложение концепций или идей для «мозгового штурма»;
4. Анализ последствий принятия того или иного решения;
5. Решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения. Представление результатов может быть в письменной или устной форме, индивидуально или в группе.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если учащиеся при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу.

Для этого:

1. Выпишите из соответствующей литературы ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические представления, концепции и подходы, которые вам предстоит использовать при анализе кейса;
2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление;
3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что от Вас требуется;
4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факты и проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам;
5. Подумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Другие виды самостоятельной работы

В целях закрепления материала дисциплины студенты могут выполнить исследовательскую реферативную работу по любой из освоенных тем. Этот вид работы не является обязательным, но его выполнение приносит студенту дополнительно заработанные баллы.

Подготовка к контрольным мероприятиям

Промежуточный контроль знаний осуществляется в форме выполнения контрольных работ.

Текущий контроль осуществляется в виде коллоквиумов и тестовых вопросов по теории.

При подготовке к коллоквиумам и тестовым опросам студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются современные информационные технологии и информационные справочные системы.

Библиотека филиала оснащена компьютерами, которые имеют доступ к электронному каталогу библиотечного фонда в формате международной библиотечной системы MARK SQL. Это позволяет автоматизировать поиск по периодической литературе, статьям и книгам.

В свободном доступе для студентов имеются справочно-правовые информационные системы «Консультант Плюс», «Кодекс» и «Гарант».

В соответствии с требованиями ФГОС для студентов открыт доступ к электронным библиотечным системам (ЭБС), содержащим издания по основным изучаемым дисциплинам, через репозиторий образовательных ресурсов: ЭБС ИД ИНФРА-М «Znanium», научной электронной библиотеке «eLibrary», ЭБС «BOOK.ru», КОПРам, учебно-методической литературе. Адрес: <http://repository.vzfei.ru>. Доступ по логину и паролю.

Доступ к электронным ресурсам предоставляется на основе лицензионных соглашений, заключенных между организациями-держателями ресурсов и Финуниверситетом, и в соответствии с Правилами пользования электронными ресурсами БИК.

Доступ к полнотекстовым электронным коллекциям БИК открыт для студентов с любого компьютера, входящего в локальную сеть Липецкого филиала Финуниверситета и имеющего выход в Интернет, а также удаленно круглосуточно.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В филиале имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Обучающимся и научно-педагогическим работникам обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.