

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев М.М.И. Шварцман

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.09.2023 14:39:07

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6aaafdc22836b21db52dbcb7971a88865a3825191a4504cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»**

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
«02» 09 2022г., протокол № 1  
Заведующий кафедрой



И.И. Идилов

(подпись)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление командной работой

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

**38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль)

**«Менеджмент организации»**

Квалификация

**Магистр**

Составитель (и) 

Н.З. Зелимханова

(подпись)

Грозный – 2022

**ПАСПОРТ**  
**ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Управление командной работой**  
(наименование дисциплины)

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируемой компетенции (или ее части)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1.	Управление человеческими ресурсами проекта	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
2.	Социально-психологическая структура команды	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
3.	Формирование эффективных команд	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
4.	Конфликт. Управление конфликтом	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет

**ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>	<b>Краткая характеристика оценочного средства</b>	<b>Представление оценочного средства в фонде</b>
1.	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2.	Выполнение заданий,	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу учебной дисциплины	Комплекты заданий
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы	Темы рефератов
6	Зачет	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к зачету. Комплект билетов к зачету

## Вопросы для самостоятельного изучения

1. Различие между группой и командой.
2. Классификация видов команд.
3. Ролевые позиции в команде.
4. Стадии развития группы и команды.
5. Структура межличностной коммуникации в команде
6. Классификация основных видов конфликтов.
7. Особенности конфликтного взаимодействия «личность и группа».
8. Основные признаки межличностных конфликтов.
9. Основные проявления внутриличностного конфликта.
10. Понятие внутриличностного конфликта и его основные виды.
11. Понятие урегулирования и разрешение конфликта.
12. Психологические основы групповых конфликтов (понятие, причины, проявления).
13. Стили поведения в конфликте. Особенности выбора эффективного стиля поведения.
14. Стратегии поведения в конфликтном взаимодействии.
15. Структурно-содержательные характеристики конфликта (понятие, структура, динамика, функции).
16. Характеристика конструктивного вида поведения в конфликте.
17. Переговоры. Эффективное ведение переговоров

## Выполнение заданий (комплект заданий)

### Тема 3 Формирование эффективных команд

#### План

1. Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды.
2. Оценка эффективности командной работы.

#### Задание 1

##### Определение необходимости построения команды

Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

#### Творческие задания

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?
2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:

- вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
- вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.

3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

#### **Тема 4. Конфликт. Управление конфликтом**

##### **Описание ситуаций и постановка задачи:**

1. Изучить описание приведенных ниже ситуаций и составить карты конфликта.
2. Обсудить опыт, приобретенный при выполнении упражнения.
3. Обсудить достоинства изученного метода, области его применения и ограничения.

**Ситуация 1.** В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, - Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято решение. В назначенное время появляется только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель строго отчитал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. И началось. Оба претендента «за глаза» обвиняли друг друга в клевете, вспоминали старые обиды, скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя, Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.

**Ситуация 2.** Как-то наш начальник распределил очередную работу между тремя исполнителями, одним из которых был я. К назначенному сроку я выполнил свою часть задания, а мои напарники — нет. И тогда начальник велел мне заняться их недоработками. Я мог бы молча проигнорировать это поручение, и ничего бы не случилось. Но я пошел на принцип и отказался его выполнять, мотивируя это тем, что при одинаковой зарплате не должно быть различной нагрузки. Этот довод не понравился начальнику. Он заявил, что мы не хотим работать, а зарплату требуем. Я возразил, что его замечание не по существу. Разговор происходил на глазах у всего коллектива, и все понимали, что начальник несправедлив ко мне. Просто я попал под горячую руку. За предшествовавшие шесть лет ничего подобного не случилось. Я всегда относился к нему с уважением (он намного старше меня), но в этот момент мне стало обидно, что вместо похвалы я получил нагоняй.

Если бы он просто по-человечески попросил поработать дополнительно, чтобы выручить фирму, я бы, конечно, не отказался. Но, по словам начальника, выходило, что мы все бездельники. И я сознательно пошел на обострение ситуации. После бурной «дискуссии» я вышел из кабинета. Успокоившись, я вернулся, подошел к начальнику и извинился. По моему, он удивился. Но постарался скрыть это. И, к моему удивлению, сам извинился передо мной. Вот уже несколько лет я «прокручиваю» эту ситуацию в разных вариантах. Я понимаю, что вел себя неправильно. Ни по форме, ни по сути дела у меня не было серьезных оснований вступать в пререкания с начальником. И все-таки я не вижу лучшего выхода для себя, чем «обострение». Ведь если бы я сделал самое простое (как позже мне советовали некоторые) и не стал бы возражать, но потом не ударил бы пальцем о палец, то пошел бы против своих принципов, потому что это был бы обман. А я считаю себя достаточно сильным человеком, чтобы не прибегать к хитрости и лжи. Я мог бы безропотно выполнить чужую работу, но потом просто сходил бы с ума от несправедливости и злости. Я же дал понять, что готов защищать свою честь и достоинство, и заставил начальника отнестись ко мне с уважением. В результате я пошел на рабочее место и с легкой душой сделал все, что требовалось. Думаю, и начальник извлек для себя полезный урок. Я ощутил это по себе: с того раза я не услышал в свой адрес ни одного грубого слова.

#### **Методические указания:**

Этап 1. Определение предмета конфликта. Опишите проблему в общих чертах. Из-за чего возник спор, по поводу чего высказывались разные мнения? Не надо глубоко вдаваться в проблему или находить выход. Опишите, что является предметом конфликта, не что надо делать, а что является «яблоком раздора». Предмет может быть не один.

Этап 2. Определение оппонентов, вовлеченных в конфликт. Решите, кто является главными сторонами в конфликте. Составьте список действующих лиц. Если группа имеет однородные требования, потребности. Дайте каждому из участников конфликта какое-либо веселое (ни в коем случае не обидное) определение, которое подчеркнет их сильные стороны и их позитивные намерения в этом конфликте. Определите в каком организационном и социальном пространстве происходит конфликт, в каких бизнес-процессах участвуют конфликтующие стороны, какие цели и задачи ими решаются?

Этап 3. Определение подлинных интересов оппонентов — какова мотивация, стоящая за позициями оппонентов. Необходимо перечислить потребности и опасения каждого участника.

Так формируются возможности для создания большего количества взаимовыгодных решений.

Одна и та же потребность может относиться к нескольким или ко всем участникам. Тогда она записывается всем, свидетельствуя об общности интересов. Не путайте потребности с позициями! Предметом опасений часто бывают физическая безопасность, финансовые потери, потеря членства в группе, потеря контроля и власти, нежелание попадать в зависимость от кого-либо, потеря уважения, осуждение, унижение, утрата возможности реализовать себя и т.д.

## ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Командный менеджмент.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Факторы влияющие на образование команды.
4. Формы субкультуры управленческих групп.
5. Управленческие команды лидеров.
6. Методы и этапы формирования команд.
7. Организация командной работы над проектом.
8. Основные модели управления командой проекта.
9. Лидерство в малых группах.
10. Технология создания команды.
11. Структура команды.
12. Особенности командообразования.
13. Команда как вид малой группы.
14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
15. Профессиональный отбор и командообразование.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Оценка за реферат выставляется по четырёхбалльной системе:

«отлично» – выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению;

«хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении;

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата;

«неудовлетворительно» – реферат выпускником не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **Вопросы к зачету по дисциплине «Управление командной работой»**

1. Управление человеческими ресурсами.
2. Процессы управления человеческими ресурсами. План управления человеческими ресурсами
3. Социальная группа, ее структура. Малая группа.
4. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура.
5. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
6. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.
7. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
8. Внутренние элементы структуры организации.
9. Принципы и стадии развития команды проекта.
10. Стадии жизненного цикла команды. Управление развитием и деятельностью команды.
11. Планирование работы команды.
12. Контроль и координация деятельности команды.
  1. Стили управления. Делегирование в системе управленческих действий.
  2. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство
  3. Качества и функции руководителя.
  4. Базовые критерии эффективной работы лидера.
  5. Стили управления.
  6. Делегирование в системе управленческих действий.
  7. Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления.
  8. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов.
  9. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации.
  10. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта.
  11. Характеристика основных стилей поведения в конфликтной ситуации.
  12. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ)**

### **Критерии оценки знаний студента на зачете:**

**«Зачтено»** выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**«Не зачтено»** – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Комплект билетов к зачету

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №1**

Дисциплина Управление командной работой  
Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Управление человеческими ресурсами.
2. Процессы управления человеческими ресурсами. План управления человеческими ресурсами
3. Социальная группа, ее структура. Малая группа.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №2**

Дисциплина Управление командной работой  
Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
2. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.
3. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №3**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.
2. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
3. Внутренние элементы структуры организации.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №4**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов.
2. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации.
3. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №6**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Принципы и стадии развития команды проекта.
2. Стадии жизненного цикла команды. Управление развитием и деятельностью команды.
3. Планирование работы команды.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №5**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство
2. Качества и функции руководителя.
3. Базовые критерии эффективной работы лидера.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №7**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Делегирование в системе управленческих действий.
2. Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления.
3. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №8**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Процессы управления человеческими ресурсами. План управления человеческими ресурсами
2. Социальная группа, ее структура. Малая группа.
3. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура.

**Зав.каф:**

**Преподаватель:**