МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Тульский государственный университет»

Институт права и управления

Кафедра «Финансы и менеджмент»

|  |
| --- |
| Утверждено на заседании кафедры  «Финансы и менеджмент»  «20» января 2022 г., протокол № 6  Заведующий кафедрой  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Л.Сабинина |

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

**для самостоятельной работы**

**по дисциплине**

***«Менеджмент командной работы»***

**основной профессиональной образовательной программы**

**высшего** **образования – программы магистратуры**

для всех специальностей и всех форм обучения

Тула 2022 год

**Разработчик:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ушакова Н.В., доцент, к.э.н. |  |  |
| *(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)* |  | *(подпись)* |

Оглавление

[**Введение** 4](#_Toc109590958)

[**Лекция 1.** **Понятие группы и команды, стадии развития команды.** 5](#_Toc109590959)

[***Задание 1.1.*** ***Расположите на континууме «группа – команда» предложенные примеры. Чем более они «команда» - тем правее.*** 5](#_Toc109590960)

[***Задание 1.2.*** ***Посмотрите видео и сформулируйте его основную идею*** 6](#_Toc109590961)

[***Лекция 2.*** ***Командные роли по Белбину*** 6](#_Toc109590962)

[***Задание 2.1.*** ***Запишите, какую роль Вы считаете для себя наиболее подходящей, удобной, естественной?*** 7](#_Toc109590963)

[***Задание 2.2.*** ***Подумайте и запишите (анализ собственного опыта работы в командах с точки зрения типов личности)*** 7](#_Toc109590964)

[***Лекция 3.*** ***Командные роли по Майерс-Бриггс*** 7](#_Toc109590965)

[***Задание 3.1.*** ***Подумайте и запишите*** 8](#_Toc109590966)

[***Задание 3.2.*** ***Кто Вы получились по психогеометрическому тесту?*** 9](#_Toc109590967)

[***Лекция 4.*** ***Формулировка цели командной работы, составление плана работы и распределение задач.*** 10](#_Toc109590968)

[***Задание 4.1.*** ***Кейс по планированию*** 10](#_Toc109590969)

[***Лекция 5.*** ***Контур управленческого контроля в деятельности команды*** 11](#_Toc109590970)

[***Лекция 6.*** ***Теории мотивации и их применение в работе команды.*** 12](#_Toc109590971)

[***Задание 6.1.*** ***Какой у Вас тип мотивации по Гречикову?*** 20](#_Toc109590972)

[***Задание 6.2.*** ***Вернитесь к персонажам, описанным в лекции 6 «механик К» и «механик В»*** 20](#_Toc109590973)

[***Лекция 7.*** ***Выявление, предупреждение и разрешение конфликтов.*** 21](#_Toc109590974)

[***Задание 7.1.*** ***Посмотрите мультфильм*** 21](#_Toc109590975)

[***Задание 7.2.*** ***Подберите примеры*** 21](#_Toc109590976)

[***Задание 7.3.*** ***Выполните тест Томаса*** 21](#_Toc109590977)

[***Лекция 8.*** ***Особенности работы виртуальных команд.*** 22](#_Toc109590978)

[***Лекция 9.*** ***Коммуникативная воронка. Особенности устных, письменных и виртуальных коммуникаций. Матрица коммуникаций*** 22](#_Toc109590979)

[***Задание 9.1.*** ***Посетите виртуальную конференцию группы.*** 22](#_Toc109590980)

[***Лекция 10.*** ***Проведение совещаний*** 22](#_Toc109590981)

[***Задание 10.1.*** ***Посмотрите мультфильм*** 22](#_Toc109590982)

[***Задание 10.2.*** ***Примите участие в виртуальном совещании.*** 23](#_Toc109590983)

[***Лекция 11.*** ***Оценка эффективности работы команды, меры её повышения.*** 23](#_Toc109590984)

[***Задание 11.1.*** ***Рассмотрите команду, с которой Вы работали.*** 23](#_Toc109590985)

[***Лекция 12.*** ***Информационные технологии в деловых коммуникациях и командной работе.*** 23](#_Toc109590986)

[**И кое-что дополнительно в заключение** 24](#_Toc109590987)

**Введение**

Читая конспект лекций (<https://disk.yandex.ru/d/76jyUdbHkBLgQQ>), обратите внимание, что многие из них сопровождаются ссылками на учебные видео или интерактивные уроки. Если вместе со ссылкой указан QR-код, Вы можете сразу перейти на нужный ресурс, как только наведете на рисунок QR-кода камеру своего телефона.

Дополнительно ниже приведены ссылки и QR-коды тестов, с помощью которых Вы можете проверить, достаточно ли полно Вы поняли материал лекций. Если Вы хотите, чтобы преподаватель зачел прохождение тестов и начислил Вам соответствующие баллы, учитываемые при аттестации, то входите в тесты под своим именем. Анонимные результаты не могут быть зачтены.

Хорошей практикой является также размещение в Личном кабинете результатов выполненных тестов в виде скриншотов. Если Вы хотите показать преподавателю несколько скриншотов, то лучше будет объединить их в один файл.

А еще лучше под все задания, размещенные здесь или в тексте лекций, завести отдельный файл (например, «Отчет о самостоятельной работе» или просто «Мои записки при изучении курса»), куда и вносить все результаты и разные попутные мысли в хронологическом порядке.

Вот пример:

***5 сентября****.*

*Лекция 1. Видео очень смешные! Ярко показывают преимущества команды. Да, действительно, «гуртом и батьку бить легче». Или из Маяковского:*

*«Один, даже очень важный,*

*Не поднимет простое пятивершковое бревно,*

*А не то чтобы дом пятиэтажный»*

*Тест 1 –скриншот, рис.*

*Тест 2 – скриншот, рис.*

*Задание «Расположите на континууме…»*

*Узнал, что континуум – это….*

*Мой вариант ответа:*

Пациенты в очереди на прием к врачу

Гребцы на 6-местной байдарке

Пассажиры маршрутки, которые вместе выталкивают её из грязи

***10 сентября. Лекция 2***

*Думаю, что моя роль по Белбину – Мыслитель.*

*Выполнил тест. Оказалось, что Мыслитель у меня на 2-м месте, а прежде всего я – Критик, Оценивающий. Напрягает, что в разных источниках роли названы немного по-другому. Впрочем, по смыслу понятно.*

И т.д. Это полезно по нескольким причинам:

1. Сформируется почти забытая, но очень изысканная и благородная привычка писать дневники.
2. Не надо будет искать непонятно где сохраненные скриншоты и отдельные заметки, все будет в одном месте и по порядку.
3. Мне будет интересно и приятно почитать. Тоже существенный стимул, если, конечно, Вы считаете, что симпатии преподавателя имеют значение.

Если появятся вопросы или затруднения, пишите мне по адресу [n\_ush@list.ru](mailto:n_ush@list.ru) или звоните

+7 902 847 23 42, в Телеграмм, Вотсап и Viber номер тот же.

Выражаю благодарность студентке гр. 720771 Дарье Воропаевой, которая активно помогала мне в создании тестов на различных платформах и проявила при этом терпение, настойчивость и творческий подход к работе. Желаю успехов в изучении курса!

1. **Понятие группы и команды, стадии развития команды.**

Более подробно Вы можете познакомиться с этой темой, посмотрев презентацию

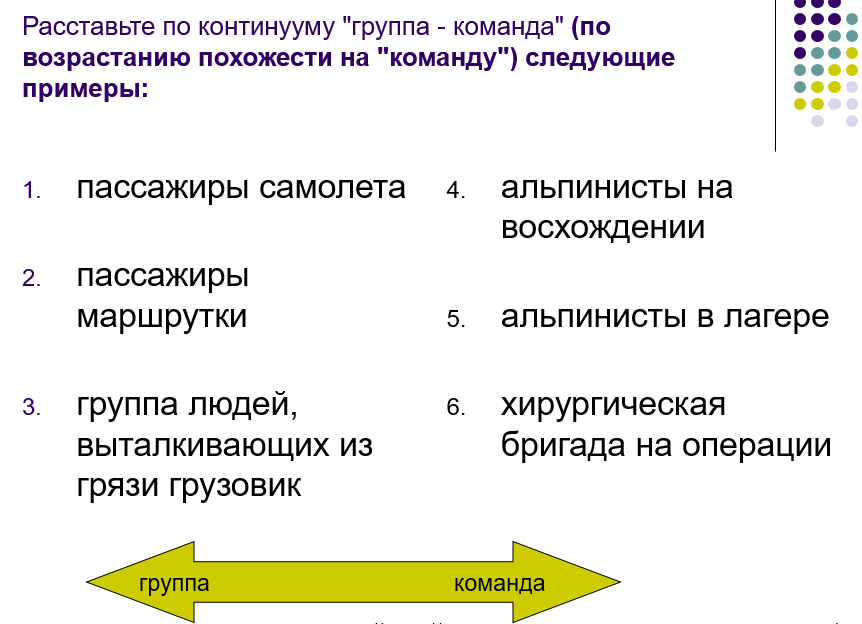
Посмотрите видео <https://yandex.ru/video/preview/13450227949354502341> (11 мин) - хорошая видеозапись лекции, подробно рассказано о том, что происходит на каждой стадии развития команды

*Если простой щелчок по ссылке не дает результата (бывает с Ютубом), надо её просто скопировать и вставить в окошко браузера*



Выполните тест

* 1. ***Расположите на континууме «группа – команда» предложенные примеры. Чем более они «команда» - тем правее.***



Ответ см. в презентации

* 1. ***Посмотрите видео и сформулируйте его основную идею***

<https://yandex.ru/video/preview/16386645189310182728>

*мультфтльм 1мин 20 сек*

*Если простой щелчок по ссылке не дает результата (бывает с Ютубом), надо её просто скопировать и вставить в окошко браузера*



1. ***Командные роли по Белбину***

Презентация размещена по адресу

* 1. ***Запишите, какую роль Вы считаете для себя наиболее подходящей, удобной, естественной?***

Теперь выполните психологический тест:

Тест Белбина <http://www.psyworld.info/online-testy/test-belbina>



Совпадают ли его результаты с тем, что Вы сами о себе думали?

* 1. ***Подумайте и запишите (анализ собственного опыта работы в командах с точки зрения типов личности)***

Если Вы выполнили тест Белбина, то знаете свои 1-ю и 2-ю предпочитаемые роли в команде.  
1. Действительно ли Вы обычно играете 1-ю роль? Приведите 1-2 примера  
2. Опишите случай, когда Вам пришлось перейти от 1-й роли ко 2-й. Почему так получилось? Как Вы себя чувствовали, насколько успешно действовали?  
3. Случалось ли Вам выступать в несвойственной для себя роли? Почему так получилось? Опишите свои ощущения и успехи.  
4. Как Вы считаете, нужно ли Вам тренироваться в тех ролях, которые у Вас плохо получаются, или лучше всегда стараться играть те роли, в которых Вы более успешны?

Учебно-проверочный тест к этой теме (с оценкой)

1. ***Командные роли по Майерс-Бриггс***

Учебное видео

Посмотрите презентацию

Выполните «Тест личности по Майерс-Бриггс» — знаменитый MBTI тест <http://lmlnews.ru/test-lichnosti/>



* 1. ***Подумайте и запишите***

Если Вы выполнили тест личности по Майерс-Бриггс , то знаете, к какому из 16 типов личности относитесь.  
Прочитайте внимательно описание своего типа.  
Разделите перечисленные там признаки на 2 части  
• да, согласен, это так, это действительно мне свойственно (пример)  
• нет, это на меня не похоже, скорее наоборот (пример)  
  
Вспомните свой опыт успешной работы в команде. Что Вы делали, как долго? Кто входил в команду (просто вспомните, можно не писать или использовать условные имена). К какому типу относились эти люди?  
  
Вспомните свой опыт неудачной работы в команде. Что Вы делали, как долго? Кто входил в команду (просто вспомните, можно не писать или использовать условные имена). К какому типу относились эти люди?  
  
Какой вывод можно сделать на основании этих примеров?  
  
Как лучше формировать команду – по принципу однородности или по принципу взаимодополнения?

Есть гораздо более простой тест, который мы часто используем, формируя команды во время учебных мероприятий <https://yadi.sk/d/PnHsQ3Gja7ugIA> . Правда, в онлайн-формате не нашлось, придется распечатать или скопировать в компьютер и там заполнить. Тест этот назван психогеометрическим, потому что в результате получится какая-то предпочтительная для Вас фигура:

Квадрат – делатель,

Треугольник – влиятель,

Круг – связыватель,

Зигзаг – думатель.

* 1. ***Кто Вы получились по психогеометрическому тесту?***

Запишите результат в свой файл с ответами.

Что все это означает, можно прочитать вот здесь <https://yadi.sk/d/hfZju06SbohUDg> - характеристики типов личности к психогеометрическому тесту

С точки зрения сбалансированности команды желательно, чтобы в ней были представлены все фигуры. Команда из одних квадратов безусловно выполнит задание, но звезд с неба не захватит, сделает что-то простое и доступное. Команда зигзагов напридумывает невесть что, вплоть до открытия новых законов природы, но вряд ли сможет завершить задание в срок. А команда из одних треугольников просто переругается. Так что, если Вы уже собрали свою команду по интересам или просто по месту жительства, проверьте, есть ли у неё «сбалансированность по фигурам». Может быть, стоит пригласить кого-то ещё?

Хотите узнать о себе ещё что-то интересное?

тест Киртона «Адаптор или инноватор?» (какой у Вас тип творческой деятельности, какой источник идей?) <https://yadi.sk/d/rgVUsLLpy2bT4Q>

Личностный опросник EPI Айзенка (сангвиник, флегматик, холерик, меланхолмик) 57 вопросов

<https://onlinetestpad.com/ru/test/3-lichnostnyj-oprosnik-epi-ajzenka>



[Тест Холла на эмоциональный интеллект (EQ)](https://onlinetestpad.com/ru/testview/47503-test-kholla-na-emocionalnyj-intellekt-eq)

<https://onlinetestpad.com/ru/testview/47503-test-kholla-na-emocionalnyj-intellekt-eq>

уровень эмпатии

<https://onlinetestpad.com/ru/testview/58657-vash-uroven-empatii>

определение уровня когнитивных[[1]](#footnote-1) способностей – 15 мин

[**https://onlinetestpad.com/ru/test/140071-kot-kratkij-otborochnyj-test**](https://onlinetestpad.com/ru/test/140071-kot-kratkij-otborochnyj-test)



1. ***Формулировка цели командной работы, составление плана работы и распределение задач.***

Выполните тест, чтобы убедиться, что Вы запомнили и поняли, что такое принцип SMART. <https://learningapps.org/display?v=pqjuzpeyk21>



Проверяйте те цели, которые Вы формулируете для себя и для своей команды, на соответствие принципу SMART

* 1. ***Кейс по планированию***

Эмма работает менеджером в цветочном магазине «Цветы Мадонны», расположенном на оживленном шоссе. Сайт магазина привлекает дополнительные заказы от интернет-клиентов. Кроме руководства магазином, запасами и доставкой цветов, Эмма также отвечает за регулярное оформление местных компаний, отелей и корпоративных офисов. Иногда магазин поставляет цветы для церемоний бракосочетания и других частных мероприятий.

Помимо Эммы, в магазине «Цветы Мадонны» работают: один продавец, занятый полный день, три продавца, работающие неполный день, один флорист, который работает полный рабочий день, проектирует и аранжирует цветочные композиции, и один ассистент, который занят полный рабочий день и раз в неделю изучает флористику в местном колледже. Эмма также профессиональный флорист, но большая часть времени у нее уходит на менеджмент, в основном на планирование работы, продвижение и рекламу, ведение финансовой документации, заказ цветов и сырья, связь с главными потребителями.

Магазин «Цветы Мадонны» получил контракт на оформление крупной выставки по заказу местного отеля в связи с отраслевой выставкой для местных предпринимателей. Эмма понимает, что это идеальная возможность для продвижения бизнеса, так как в выставке примут участие многие потенциальные потребители. Размер контракта больше, чем обычные заказы. Эмма планирует развернуть экспозицию со своим коллегой и ассистентом флориста в четверг на следующей неделе. Выставка должна пройти в пятницу и субботу.

Вопросы:

1. Основная цель Эммы – к утру пятницы оформить экспозицию, продемонстрировав высокое качество работы. Какие задачи, соответствующие критериям SMART, ей нужно выполнить, чтобы достигнуть основной цели? Кому какую задачу следует поручить?

2. Вы определили, что Эмма должна сделать. Как ей организовать работу, чтобы все поставленные задачи были выполнены в срок? Нарисуйте карту памяти (паукообразную схему) и трансформируйте ее в дерево задач.

3. Нарисуйте план работ в виде ленточного графика (диаграммы Ганта)

4. Как Эмма должна отслеживать процесс, чтобы гарантировать выполнение плана? (третий этап контура управления).

5. Сформулируйте три конкретные рекомендации, которые помогут Эмме успешно справиться с проектом. Ваши рекомендации должны соответствовать критериям SMART.

1. ***Контур управленческого контроля в деятельности команды***

Презентация

тест по этой теме см. <https://clck.ru/eKRyS>



Здесь компьютер нас нагло обыгрывает, пользуясь тем, что на телефоне трудно точно попасть пальцем в кружок на схеме. Не отчаивайтесь и не переигрывайте, я засчитаю 18 баллов всем, кто предъявит доказательство участия, независимо от результата.

Или сделайте контрольную, представленную на слайдах <https://disk.yandex.ru/d/6Fdsfo4-ixOJwQ>



1. ***Теории мотивации и их применение в работе команды.***

«Якоря карьеры» - тест Шейна позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.   Результатом теста станет шкала с наибольшим количеством баллов, которая и отображает ваш карьерный якорь.

<https://onlinetestpad.com/ru/testview/459982-yakorya-karery-test-shejna>

<https://clck.ru/sKNJR>



Тест Маслоу

[**https://testometrika.com/personality-and-temper/how-satisfied-your-needs/**](https://testometrika.com/personality-and-temper/how-satisfied-your-needs/)

[**https://clck.ru/anUex**](https://clck.ru/anUex)



**Тест Герцберга** [**https://career.bstu.ru/nmcpats/career\_guidance/students/gercberg**](https://career.bstu.ru/nmcpats/career_guidance/students/gercberg)

[**https://clck.ru/sKVCG**](https://clck.ru/sKVCG)



**Тест Герчикова (типы мотивации)**

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены.

В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать.

Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

1. Что Вы больше всего цените в своей работе?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.

2) Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.

3) Что я чувствую себя полезным и нужным.

4) Что мне за нее относительно неплохо платят

5) Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и

привычна.

2. Какое выражение (из перечисленных ниже) Вам подходит более всего?

Дайте ТОЛЬКО ОДИН ответ:

1) Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный

доход.

2) В своей работе я – полный хозяин.

3) У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей

работе.

4) Я - ценный, незаменимый для организации работник.

5) Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

3. Как Вы предпочитаете работать?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.

2) Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы,

но стоять на месте.

3) Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это

получу.

4) Предпочитаю работать под полную личную ответственность.

5) Готов(а) делать все, что нужно для организации.

4. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких

условиях Вы бы на это согласились?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Если предложат намного более высокую зарплату.

2) Если другая работа будет более творческой, интересней, чем нынешняя.

3) Если новая работа даст мне больше самостоятельности.

4) Если это очень нужно для организации.

5) При всех случаях я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к которой

привык (привыкла).

5. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.

2) Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.

3) Оплата за общие результаты деятельности организации.

4) Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.

5) Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода?

ДАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ОТВЕТ В КАЖДОМ ПУНКТЕ.

6. Заработная плата и премии

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

7. Доплаты за квалификацию

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

9. Социальные выплаты и льготы, пособия

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

10. Доходы от капитала, акций

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

11. Любые дополнительные приработки

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

13. Доходы от Личного хозяйства, дачного участка и т.п.

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

14. Выигрыш в лотерею, казино и пр.

1) Очень важно

2) Не очень важно

3) Совсем не важно

15. На каких принципах, по-Вашему, должны строиться отношения между

работником и организацией?

Дайте ТОЛЬКО ОДИН ответ:

1) Работник должен относиться к организации, как к своему дому, отдавать ей все и

вместе

переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно

оценивать преданность и труд работника.

2) Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе

найти другого покупателя.

3) Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней, как к

месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать

работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе

развиваться.

4) Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен

гарантировать ему зарплату и социальные блага.

16. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу,

Вносят различные предложения?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Чувствуют особую ответственность за свою работу.

2) Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой

рамки.

3) Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.

4) Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.

5) Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

17. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.

2) Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю

вместе с интересными людьми».

3) Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.

4) Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.

5) Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

18. Представьте себе, что у вас появилась возможность стать владельцем Вашей

организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.

2) Да, потому что это может увеличить мой доход.

3) Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.

4) Вряд ли: на заработке это не скажется участие в управлении меня не интересует, а

работе

это помешает.

5) Нет, не нужны мне лишние заботы.

19. Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько

работ. Какую из них Вы выберете?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Наиболее интересную, творческую.

2) Наиболее самостоятельную, независимую.

3) За которую больше платят.

4) Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться»

5) Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

20. Что Вы, прежде всего, учитываете, когда оцениваете успехи другого работника а

Вашей организации?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Его зарплату, доходы, материальное положение.

2) Уровень его профессионализма, квалификации.

3) Насколько хорошо он «устроился».

4) Насколько его уважают в организации.

5) Насколько он самостоятелен, независим.

21. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе

и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе?

Можете дать СКОЛЬКО УГОДНО ответов:

1) Освоить новую профессию.

2) Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и

меньше получать.

3) Перейти на менее удобный режим работы.

4) Работать более интенсивно.

5) Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.

6) Скорее всего, я просто уйду из этой организации.

22. Если Вы - РУКОВОДИТЕЛЬ, то что Вас привлекает, прежде всего, в этом положении?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2) Возможность принести наибольшую пользу организации.

3) Высокий уровень оплаты.

4) Возможность организовывать работу других людей.

5) Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.

6) Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

23. Если Вы НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ, то хотели бы Вы им стать?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2) Не против, если это нужно для пользы дела.

3) Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.

4) Да, если это будет должным образом оплачиваться.

5) Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.

6) Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.

7) Да, чем я хуже других?

8) Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

Характеристика типов трудовой мотивации

1. **Люмпенизированный** тип.

Относится к избегательному классу мотивации.

Характеристика:

\* все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;

\* согласен на низкую оплату, при условии, чтобы другие не получали больше;

\* низкая квалификация;

\* не стремится повысить квалификацию, противодействует этому;

\* низкая активность и выступление против активности других;

\* низкая ответственность, стремление переложить ее на других;

\* стремление к минимизации усилий.

2. **Инструментальный** тип.

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

\* интересует цена труда, а не его содержание (то есть труд является инструментом для

удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);

\* важна обоснованность цены, не желает "подачек";

\* важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

3. **Профессиональный** тип.

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

\* интересует содержание работы;

\* не согласен на неинтересные для него работы сколько бы за них не платили.

\* интересуют трудные задания - возможность самовыражения;

\* считает важной свободу в оперативных действиях;

\* важно профессиональное признание, как лучшего в профессии.

4**. Патриотический** тип.

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

\* необходима идея, которая будет им двигать;

\* важно общественное признание участия в успехе;

\* главная награда - всеобщее признание незаменимости в фирме.

5. **Хозяйский** тип.

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

\* добровольно принимает на себя ответственность;

\* характеризуется обостренным требованием свободы действий;

\* не терпит контроля.

* 1. ***Какой у Вас тип мотивации по Герчикову?***
  2. ***Вернитесь к персонажам, описанным в лекции 6 «механик К» и «механик В»***

Какой у них тип мотивации?

Подберите для К. и В. Подходящие меры повышения мотивации. Используйте <https://hrtime.ru/material/kak-stimulirovat-sotrudnikov-s-raznymi-tipami-motivatsii-tipy-motivats-15084/>

<https://clck.ru/TEgFv>



1. ***Выявление, предупреждение и разрешение конфликтов.***
   1. ***Посмотрите мультфильм***

«Трое из Простоквашино». Выделите не менее 3 конфликтных ситуаций и определите, кто управлял конфликтом и какую из 5 стратегий, описанных в лекции, он при этом использовал.

* 1. ***Подберите примеры***

для каждого из 5 типов поведения в конфликте, описанных в лекции. Это могут быть ситуации из личного опыта, из литературных произвелений или кинофильмов. Тогда их нужно описать коротко, но достаточно подробно, чтобы можно было понять, кто, с кем и по какому поводу конфликтует. Или это могут быть короткие видео, тогда достаточно ссылок, позволяющих их посмотреть.

* 1. ***Выполните тест Томаса***

«Поведение в конфликтах», чтобы узнать, какой способ поведения в конфликте обычно используете Вы сами.

<https://onlinetestpad.com/ru/test/98-test-opisaniya-povedeniya-k-tomasa>

<https://clck.ru/McnF7>



Посмотрите мультфильм <https://disk.yandex.ru/d/osnOmiUIEl1tKw>

1. ***Особенности работы виртуальных команд.***
2. ***Коммуникативная воронка. Особенности устных, письменных и виртуальных коммуникаций. Матрица коммуникаций***

Эксперименты с командами – интервью с руководителем. Видео 23 мин

<https://youtu.be/tpb9gmtv8f8>

<https://clck.ru/sKSjB>



* 1. ***Посетите виртуальную конференцию группы.***

Ссылку пришлет преподаватель. Вы получите задания по совместной работе на виртуальных досках.

1. ***Проведение совещаний***
   1. ***Посмотрите мультфильм***

<https://youtu.be/wOLQ57UreP4>

<https://clck.ru/sJS4e>



* 1. ***Примите участие в виртуальном совещании.***

Тему дополнительно объявит преподаватель.

1. ***Оценка эффективности работы команды, меры её повышения.***

В конце Лекции 11 прочитайте про «Содержание - Процесс - Управление»

|  |
| --- |
| * 1. ***Рассмотрите команду, с которой Вы работали.***   Это могла быть команда на работе или за ее пределами – например, команда, организовавшая мероприятие в местной школе или по месту жительства.  Выполните оценку сильных и слабых сторон данной проектной команды.  Составьте перечень навыков и специальных знаний членов команды.  Сравните составленный Вами перечень с идеальными навыками и знаниями проектной команды, описанными в лекции.  Какие роли и знания были должным образом представлены, а какие отсутствовали?  Каким образом это повлияло на работу команды? |

|  |
| --- |
| ***Обратная связь***  Возможно, Вы обнаружили, что у Вашей команды избыток навыков в области содержания и недостаточно навыков в области процесса и контроля. Это связано с тем, что проектные команды зачастую формируются скорее с целью достижения технических аспектов проекта, а не чего-либо еще. Это потенциально опасный подход к построению проектной команды, поскольку навыки управления человеческими ресурсами и административные навыки также важны для успеха проекта. В этом отношении навыки менеджера проекта могут иметь решающее значение, поскольку их основная обязанность заключается в обеспечении совместной работы проектной команды, вместе с тем не забывая о более обширном плане организационных мероприятий и сроках проекта. |

1. ***Информационные технологии в деловых коммуникациях и командной работе.***

**И кое-что дополнительно в заключение**

Лайфхаки работы в команде. Тест-игра про то, умеешь ли ты работать в коллективе.

<https://lift-bf.ru/courses/lajfhaki-raboty-v-komande-28>

<https://clck.ru/YuHr8>



Написано, что на 1 час, но на самом деле минут 20-30. Очень интересно! Прямо по ходу видео вопросы с вариантами ответов, как Вы поступите? И дальше сюжет разворачивается в зависимости от Вашего ответа.

Надеюсь, что после знакомства с курсом все Ваши ответы будут правильными! А если не будут – ничего страшного, тут не в жизни, можно переиграть.

1. Когнитивные способности — это совокупность мыслительных процессов в мозгу человека, необходимых для правильного восприятия информации и принятия решений. [↑](#footnote-ref-1)