

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 12.07.2023 14:16:27

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Институт менеджмента

**Кафедра** Метакафедра (УМУ)

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

|  |   |
|--|---|
| <b>Наименование дисциплины</b>                             | Б1.В.ДЭ.01.01 Командообразование и работа в команде           |
| <b>Основная профессиональная образовательная программа</b> | 38.03.02 Менеджмент программа Управление логистикой в бизнесе |

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Командообразование и работа в команде входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Основы проектной деятельности, Управление изменениями, Управление человеческими ресурсами, Предпринимательское дело

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Командообразование и работа в команде в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине  |  |   |
|--|--|--|---|
| УК-3   | УК-3.1: Знать:   | УК-3.2: Уметь:   | УК-3.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | планировать последовательность шагов для достижения заданного результата | навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли |

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине                                   |  |   |
|--|---|--|---|
| УК-6   | УК-6.1: Знать:  | УК-6.2: Уметь:   | УК-6.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели | планировать перспективные цели на различные периоды времени, выстраивать и реализовывать индивидуальную траекторию саморазвития, этапов карьерного роста | методами и принципами саморазвития и самообразования в течение всей жизни |

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине |                      |                                 |
|--|---|----------------------|---------------------------------|
| УК-9   | УК-9.1: Знать:                                | УК-9.2: Уметь:       | УК-9.3: Владеть (иметь навыки): |
|  | понятие «инклюзивная»                         | понимать особенности | навыками взаимодействия в       |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | компетентность», ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах | применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах | социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами |
|--|--|--|---|

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

| Виды учебной работы  | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
|  | Сем 2           |
| Контактная работа, в том числе:                                  | 36.15/1         |
| Занятия лекционного типа   | 18/0.5          |
| Занятия семинарского типа  | 18/0.5          |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР)                           | 0.15/0          |
| Самостоятельная работа:  | 17.85/0.5       |
| Промежуточная аттестация   | 18/0.5          |
| Вид промежуточной аттестации:<br>Зачет                           | Зач             |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 72              |
| Зачетные единицы   | 2               |

#### очно-заочная форма

| Виды учебной работы  | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
|  | Сем 3           |
| Контактная работа, в том числе:                                  | 4.15/0.12       |
| Занятия лекционного типа   | 2/0.06          |
| Занятия семинарского типа  | 2/0.06          |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР)                           | 0.15/0          |
| Самостоятельная работа:  | 49.85/1.38      |
| Промежуточная аттестация   | 18/0.5          |
| Вид промежуточной аттестации:<br>Зачет                           | Зач             |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 72              |
| Зачетные единицы   | 2               |

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Командообразование и работа в команде представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

##### Очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контактная работа |                           |     |     | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной |
|-------|--|-------------------|---------------------------|-----|-----|------------------------|--|
|       |  | Лекции            | Занятия семинарского типа | ИКР | ГКР |                        |  |
|       |  |                   | Практич. занятия          |     |     |                        |  |
|       |  |                   |                           |     |     |                        |  |

|    |   |           |           |             |  |              |  |
|----|---|-----------|-----------|-------------|--|--------------|--|
|    |   |           |           |             |  |              | <b>программе</b>                               |
| 1. | Теория командообразования                           | 6         | 6         |             |  | 18           | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3 |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | 12        | 12        |             |  | 35,85        | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3 |
|    | Контроль  | 18        |           |             |  |              |  |
|    | <b>Итого</b>  | <b>18</b> | <b>18</b> | <b>0.15</b> |  | <b>53.85</b> |  |

#### очно-заочная форма

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Контактная работа |                           |             |     | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе |
|-------|---|-------------------|---------------------------|-------------|-----|------------------------|--|
|       |   | Лекции            | Занятия семинарского типа |             | ИКР |                        |  |
|       | Практич. занятия                                    |                   |                           |             |     |                        |  |
| 1.    | Теория командообразования                           | 1                 | 1                         |             |     | 28                     | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3   |
| 2.    | Инструменты управления командными взаимоотношениями | 1                 | 1                         |             |     | 57,85                  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3   |
|       | Контроль  | 18                |                           |             |     |                        |  |
|       | <b>Итого</b>  | <b>2</b>          | <b>2</b>                  | <b>0.15</b> |     | <b>85.85</b>           |  |

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий лекционного типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Вид занятия лекционного типа* | Тематика занятия лекционного типа   |
|------|---|-------------------------------|---|
| 1.   | Теория командообразования                           | лекция                        | Психология группы   |
|      |   | лекция                        | Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды |
|      |   | лекция                        | Развитие команды  |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями | лекция                        | Техники и методы оказания влияния на группу   |
|      |   | лекция                        | Мотивация команды   |
|      |   | лекция                        | Управление коммуникациями в команде   |
|      |   | лекция                        | Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде                       |

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа  |
|------|--|---------------------------------|---|
| 1.   | Теория командообразования              | практическое занятие            | Психология группы   |
|      |  | практическое занятие            | Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды |
|      |  | практическое занятие            | Развитие команды  |

|    |   |                      |   |
|----|---|----------------------|---|
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | практическое занятие | Техники и методы оказания влияния на группу                         |
|    |   | практическое занятие | Мотивация команды   |
|    |   | практическое занятие | Управление коммуникациями в команде                                 |
|    |   | практическое занятие | Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде |

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

### 4.2.2 Самостоятельная работа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Вид самостоятельной работы ***   |
|------|---|--|
| 1.   | Теория командообразования                           | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |
| 2.   | Инструменты управления командными взаимоотношениями | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/479367>

#### Дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>

2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469275>

3. Социальная работа: теория и практика : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Пристипа [и др.]. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02693-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469197>

#### Литература для самостоятельного изучения

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: ЮнитиДана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2

2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - (Magister). - ISBN 978-5-238-01437-1
3. Бирман, Л.А. Лидерство : учебник / Бирман Л.А. — Москва : КноРус, 2020. — 197 с. — ISBN 978-5-406-07483-1. — URL: <https://book.ru/book/932560> (дата обращения: 27.04.2021). — Текст : электронный.
4. Варганын, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
5. Варганын, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
6. Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М., Погодина А.В. Принципы командообразования в проектной деятельности// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 3. С.103-119. doi: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.16.3.005>
7. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва :Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6
8. Карякин, А.М. Основы командной работы : учебное пособие / Карякин А.М., Великороссов В.В. — Москва : Русайнс, 2021. — 186 с. — ISBN 978-5-4365-5717-5. — URL: <https://book.ru/book/938372> (дата обращения: 27.04.2021). — Текст : электронный.
9. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе; под редакцией Л. С. Ружанской. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 188 с. — ISBN 978-5-7996-2258-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/107017.html> (дата обращения: 27.04.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
10. Позина М. Б. Психология в предпринимательской деятельности: Надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей: учебно-методическое пособие / М.Б. Позина. - Москва: Синергия, 2021. - 144 с. - ISBN 978-5-4257-0510-5. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/375213/reading> (дата обращения: 27.04.2021). - Текст: электронный.
11. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.М. Сафонова. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с.
12. Соловьев. Д.П., Илюхина Л.А. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие / Д.П. Соловьев, Л.А. Илюхина. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019.- 204с. ISBN 978-5-94622-913-5/
13. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 322 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2541-5

## **5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

## **5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

#### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

#### 5.5. Специальные помещения

|   |   |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа                         | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран   |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций                     | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации                | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы  | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования              | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования   |

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Командообразование и работа в команде:

#### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля     | Форма контроля          | Отметить нужное знаком «+» |
|------------------|-------------------------|----------------------------|
| Текущий контроль | Оценка докладов         | -                          |
|                  | Устный/письменный опрос | -                          |

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
|                        | Тестирование  | + |
|                        | Практические задачи                                   | - |
|                        | Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения) | - |
| Промежуточный контроль | Зачет   | + |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 9 от 31.05.2022; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

## 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

### Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | УК-3.1: Знать:   | УК-3.2: Уметь:   | УК-3.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде   | планировать последовательность шагов для достижения заданного результата   | навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли   |
| Пороговый                                    | - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей  | - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия   | - методами организации конструктивного социального взаимодействия;  |
| Стандартный (в дополнение к пороговому)      | - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; -типологию и факторы формирования команд. | - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия;<br>- создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального | - методами организации конструктивного социального взаимодействия;<br>- способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  |   | взаимодействия   |  |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; -типологию и факторы формирования команд;<br>- современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенности социализации личности;<br>- методики определения командных ролей | - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия;<br>- создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия;<br>- работать в команде толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности. | - методами организации конструктивного социального взаимодействия;<br>- способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников;<br>- способностью работать в команде с учетом различий в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий;<br>- методиками определения командных ролей. |

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Планируемые результаты обучения по программе | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>   |  |   |
|  | УК-6.1: Знать:   | УК-6.2: Уметь:   | УК-6.3: Владеть (иметь навыки):   |
|  | свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели                        | планировать перспективные цели на различные периоды времени, выстраивать и реализовывать индивидуальную траекторию саморазвития, этапов карьерного роста                         | методами и принципами саморазвития и самообразования в течение всей жизни         |
| Пороговый                                    | - способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей;<br>- стратегии личностного развития | - определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов | - приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности |
| Стандартный (в дополнение к                  | - способы самоанализа и самооценки собственных   | - определять задачи саморазвития и   | - приемами целеполагания, планирования, реализации                                |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| пороговому)  | сил и возможностей;<br>- стратегии личностного развития;<br>- методы эффективного планирования времени.   | профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов;<br>- планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации;<br>анализировать и оценивать собственные силы и возможности  | необходимых видов деятельности;<br>- приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач   |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | - способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей;<br>- стратегии личностного развития;<br>- методы эффективного планирования времени;<br>- эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности. | - определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов;<br>- планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации;<br>анализировать и оценивать собственные силы и возможности;<br>- выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования. | - приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности;<br>- приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач;<br>- инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. |

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины              | Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе | Вид контроля/используемые оценочные средства |               |
|-------|---|---|--|---------------|
|       |   |   | Текущий                                      | Промежуточный |
| 1.    | Теория командообразования                           | УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3   | тестирование                                 | зачет         |
| 2.    | Инструменты управления командными взаимоотношениями | УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3   | тестирование                                 | зачет         |

## 6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами) <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1802>**

**1. Какие переменные являются ключевыми при определении стиля лидерства согласно модели Ф. Фидлера**

Ваш ответ \_\_\_\_\_

**2. Кто определяет критерии и способы определения успеха команды? Укажите свой ответ в форме эссе.**

**3. Определите соответствие стиля руководства выполняемым действиям:**

- Принятие решений берет на себя или перекладывает на конкретного исполнителя (авторитарный)
- Инициатива работников поощряется, используется в интересах дела (демократический)
- Использует поощрение чаще, чем наказание (либеральный)

**4. Конфликтогены –это**

- внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту
- отражение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия
- слова или действия (или бездействия), могущие привести к конфликту

**5. Ошибками руководителя на стадии функционирования являются:**

- Дистанцирование от повседневных проблем и задач команды
- Быть формальным при распределении ролей
- Поиск и наказание виновных в конфликтах
- Чрезмерный контроль

**6. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:**

- интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

**7. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):**

- динамичный деловой стиль работы;
- жесткое единоначалие;
- информационная открытость и адекватность;
- ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций.

**8. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:**

- наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация

"делай как я");

- главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

**9. Назовите главное качество команды, определяющее ее деловую и социальную устойчивость:**

- исполнительность;
- жёсткая иерархия (соподчиненность);
- ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

**10. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:**

- совокупная компетентность;
- нерассуждающая исполнительность;
- умение подчиняться;
- активность;
- креативность;
- независимость друг от друга;
- самоорганизация.

**11. Руководитель команды – это:**

- лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

**12. Установите соответствие:**

- 1) Функциональное разделения труда
  - 2) Профессиональное разделения труда
  - 3) Квалификационное разделения труда
- в зависимости от сложности выполняемых работ
  - между различными категориями работников
  - по признаку технологической однородности выполняемых работ

**13. В основе мотивов трудовой деятельности человека лежат (-ит):**

- условия труда;
- потребности личности;
- содержание труда;
- опыт работы;
- уровень образования работника.

**14. Этапы развития конфликта:**

- инцидент;
- возникновение трудовых противоречий;
- разрешение конфликта;
- конфликтная ситуация.

**15. С помощью какого метода оценки персонала рекрутер сможет оценить мотивацию кандидата:**

- интервью

- ролевая игра
- самопрезентация

**16. Эффективность обучения в большей степени зависит от:**

- личной заинтересованности руководства
- опыта и профессионализма тренера
- уровня мотивированности сотрудника

**17. Установите правильную последовательность:**

Этапы трудовой адаптации:

- идентификация;
- приспособление;
- ассимиляция
- ознакомление.

**18. Если вам нужно подобрать человека для работы в условиях эмоционального давления, найти кандидата на должность оператора, секретаря. Какой метод оценки кандидатов наиболее эффективен в этом случае:**

- стрессовое интервью
- профессиональное тестирование
- психологическое тестирование

**19. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:**

- оценка личных и деловых качеств;
- оценка труда;
- оценка результатов труда;
- комплексная оценка качества работы.

**20. С точки зрения содержания социальной организации выделяется два типа структуры трудового коллектива:**

- коммерческая и некоммерческая структура;
- формальная и неформальная структура;
- централизованная и децентрализованная структура;
- вертикальная и горизонтальная структура.

**21. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):**

- затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

**22. .... - это эмоциональный настрой, отражающий взаимоотношения между работниками как по горизонтали, так и по вертикали (выберите правильный ответ)**

- конфликтная ситуация
- психологический климат
- адаптация
- социализация
- интеграция

**23. Социальные свойства социальной организации (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)**

- мотивация персонала
- стимулирование персонала
- адаптация персонала
- организационные цели
- эффективность результатов

**24. Для укрепления сплоченности группы полезно:  
(отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)**

- Сделать группу меньше
- Поощрять согласие с целями группы
- Выдавать вознаграждение всей группе, а не отдельным ее членам
- Стимулировать соревнование с другими группами
- Систематизировать поведение людей в процессе труда и общения

**25. Что на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни**

- социально-психологический климат
- адаптация
- мотивация
- стимулирование
- социализация

**26. При каком из нижеперечисленных условий социальные отношения в группе будут оптимальными:(возможны 2 и более верных ответов)**

- Неформальный лидер и официальный лидер – одно лицо.
- Неформальный лидер и официальный лидер – разные лица.
- Формально незакрепленная структура адекватна административной структуре.
- Административная структура не совпадает с формально незакрепленной структурой.

**27. Метод изучения межличностных отношений в группе, суть которого сводится к выявлению системы эмоциональных отношений между членами группы (укажите верный ответ)**

- наблюдение
- интервью
- социометрия
- психологическое тестирование

**28. Элементы организационной культуры (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)**

- герои организации
- репутация на рынке
- ритуалы
- система ценностей
- система потребностей
- стиль руководства

**29. Адаптация характеризует ... (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)**

- Этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе
- Этап формирования группы, когда ее члены узнают и принимают друг друга
- Этап становления группы, когда члены группы формируют ее задачи
- Начальный этап формирования группы, когда начинают проявляться структура, иерархия, статус, роли, лидерство

-----Начальный этап, когда члены группы вырабатывают нормы

## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

| Раздел дисциплины                                   | Вопросы  |
|---|--|
| Теория командообразования                           | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятия "команда" и "командообразование"</li><li>2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.</li><li>3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.</li><li>4. Основные признаки и функции команды.</li><li>5. Ролевая структура команды.</li><li>6. Виды команд.</li><li>7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.</li><li>8. Технология создания команды.</li><li>9. Управление взаимоотношениями в команде.</li><li>10. Особенности работы в команде.</li><li>11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.</li><li>12. Особенности создания команды руководителей.</li><li>13. Особенности принятия коллективного решения в команде.</li><li>14. Этапы развития команд в организации.</li></ol>   |
| Инструменты управления командными взаимоотношениями | <ol style="list-style-type: none"><li>15. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</li><li>16. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</li><li>17. Ролевая структура команды</li><li>18. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна</li><li>19. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова</li><li>20. Основные положения модели Майерс - Бриггс</li><li>21. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</li><li>22. Виды команд</li><li>23. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия</li><li>24. Технология создания команды</li><li>25. Управление взаимоотношениями в команде</li><li>26. Особенности работы в команде</li><li>27. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд</li><li>28. Особенности создания команды руководителей</li><li>29. Особенности принятия коллективного решения в команде</li><li>30. Этапы развития команд в организации</li><li>31. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения</li><li>32. Виды тренингов командообразования и особенности их применения</li><li>33. Тим-билдинг как способ формирования команды.</li><li>34. Вербальный курс как способ формирования команды</li><li>35. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды.</li><li>36. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-)</li><li>37. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.</li><li>38. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм.</li></ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>39. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность.</p> <p>40. Технология Adjile при формировании и управлении командой.</p> <p>41. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой</p> <p>42. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования</p> <p>43. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах.</p> <p>44. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде</p> |
|--|---|

**6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации**

**Шкала и критерии оценивания**

| <b>Оценка</b>       | <b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b> |
|---------------------|--|
| <b>«зачтено»</b>    | УК-3, УК-6   |
| <b>«не зачтено»</b> | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне                                |