	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Командообразование»
Б1.В.ДВ.05.02	Кафедра менеджмента и экономической теории

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
учебной дисциплины

«Командообразование»

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы  
Менеджмент

Уровень подготовки  
бакалавр

Форма обучения  
очная, заочная

Екатеринбург, 2019

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата № протокола
<b>Разработал:</b>	Старший преподаватель кафедры	Носкова К.В. <i>Носкова</i>	11 янв 2019
<b>Согласовали:</b>	Заведующий кафедрой	Руцицкая О.А. <i>Руцицкая</i>	11 янв 2019 №5
	Председатель учебно-методической комиссии Института экономики, финансов и менеджмента	Зырянова Т.В. <i>Зырянова</i>	15 янв 2019 №5
<b>Утвердил:</b>	Директор Института экономики, финансов и менеджмента	Руцицкая О.А. <i>Руцицкая</i>	15 янв 2019
<b>Версия: 1.0</b>		КЭ:1	УЭ № _____
			Стр 1 из 13

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Введение .....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
4. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	5
Содержание дисциплины .....	5
4.1 . Модули (разделы) дисциплин и виды занятий .....	6
4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин .....	7
4.3. Детализация самостоятельной работы .....	8
5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины .....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины: .....	8
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	9
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	9
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	10
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	11
12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями: .....	12



## 1. Введение

В условиях жёсткой конкуренции залогом успешного бизнеса становится **команда профессионалов**. Создать слаженную, чётко работающую команду — основная задача для любого управляющего или менеджера по персоналу. Обучить коллектив работать как одно целое — это значит избежать многих проблем, возникающих на почве различных конфликтов внутри группы людей. Именно команда способна эффективно, качественно и в кратчайшие сроки решать поставленные перед ней задачи, поэтому любому менеджеру рано или поздно придётся узнать, что такое **командообразование** или **тимбилдинг** (англ. **teambuilding, team building**), и как формируются навыки командного взаимодействия.

**Командообразование (team building)** — термин, применимый к широкому диапазону действий, общей целью которых является **повышение эффективности команды**. Идея о целенаправленном использовании методов командной работы пришла в менеджмент из мира спорта в **60–70-е годы XX века**. В наше время данное направление бурно развивается и все чаще используется в практике управления персоналом. **Тимбилдинг** направлен на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде.

Командообразование — **сложный процесс**, состоящий из нескольких компонентов. К ним относятся:

1. **Формирование и развитие навыков командной работы (team skills)**, которые являются основой системы внедрения командного менеджмента. Сюда можно отнести следующие навыки:

- гармонизация общей цели с целями каждого члена команды;
- принятие ответственности за результаты работы команды;
- ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
- конструктивное взаимодействие и самоуправление;
- принятие единого командного решения и его согласование с членами команды.

2. **Формирование командного духа** (в англоязычной литературе — **team spirit**), то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных на:

- усиление чувства сплочённости, формирование устойчивого чувства "мы";
- формирование доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга, создание мотивации на совместную деятельность;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение неформального авторитета руководителей;
- развитие лояльности участников программы по отношению к организации.

3. **Формирование команды (teambuilding — создание команды)** — механические действия, по подбору, оптимизации структуры команды и функционально-ролевого распределения:

- эффективное использование сильных сторон состава команды;
- распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов;
- формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия;
- создание рабочей обстановки при формировании проектных команд;
- налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений.



В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенциями:

– ПК – 1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

–

В результате изучения дисциплины студент должен:

**знать:**

- понятийно-терминологический аппарат изучаемого предмета;
- основные отечественные и зарубежные концепции лидерства, их достоинства и ограничения;
- закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития лидерства;
- проблемы и направления развития современного лидерства;

**уметь:**

- использовать психологические методы для оценки деятельности лидеров и исследования личностных и деятельностных факторов эффективности лидерства;
- разрабатывать индивидуальные траектории развития и саморазвития лидеров;
- оказывать помощь лидеру в преодолении возникающих проблем

**владеть:**

- навыками самопознания как основы непрерывного лидерского развития;
- психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер — последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей;
- личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера;
- организации психологического сопровождения деятельности и саморазвития лидеров

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Командообразование» относится к вариативной части, дисциплины по выбору.

Траектория формирования компетенций выделяет этапы (курсы) формирования в соответствии с календарным графиком учебного процесса, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования указанных компетенций при освоении дисциплины является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение студентами необходимыми компетенциями. Результат аттестации студентов на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций студентами.

Этапность формирования компетенций связана с местом дисциплины в образовательной программе



#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Курс/семестр	
	Очное (8 семестр)	Заочное(10 семестр)
Контактная работа* (всего)	60	28
В том числе:		
Лекции	30	14
Практические занятия (ПЗ)	30	14
Самостоятельная работа (всего):	84	116
Общая трудоёмкость, час	144	144
Зач.ед.	4	4
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

\*Контактная работа по дисциплине может включать в себя занятия лекционного типа, практические и (или) лабораторные занятия, групповые и индивидуальные консультации и самостоятельную работу обучающихся под руководством преподавателя, в том числе в электронной информационной образовательной среде, а также время, отведенное на промежуточную аттестацию. Часы контактной работы определяются «Положением об установлении минимального объема контактной работы обучающихся с преподавателем, а также максимального объема занятий лекционного и семинарского типов в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, утвержденным врио ректора 26 октября 2017 года.

В учебном плане отражена контактная работа только занятий лекционного и практического и (или) лабораторного типа. Иные виды контактной работы планируются в трудоёмкость самостоятельной работы, включая контроль.

#### Содержание дисциплины

Частные формы командной работы. Для эффективного решения совместных задач необязательно прибегать к созданию постоянных команд во всех смыслах этого слова. Хотя возможно, что для многих сфер деятельности имеет смысл использовать возможности командной работы в принципе, но порой выгоднее не сразу реализовывать их тотально и на все сто процентов, например, в случае, когда рамочные организационные условия еще недостаточно сформированы. Так что иногда лучше сознательно практиковать лишь частные формы командной работы, являющиеся необходимым, но недостаточным условием создания реальной постоянно действующей команды. Примеры использования частных форм командной работы в практике управления. Учреждение централизованных пунктов помощи, как - то: специализированных публичных библиотек, складов товарно-материальных ценностей, административных инстанций, архивов и т. д. Преимущество: обеспечение потока информации. Открытая и прозрачная дискуссия по поводу предстоящих решений, даже если в итоге их будут принимать и нести за них ответственность не все сотрудники, а лишь руководители, согласно субординации. Преимущество: сотрудники могут поделиться своим опытом, потребностями и косвенно повлиять на решения. Семинар (воркшоп) по планированию и формированию стратегии подразделения с участием всех его сотрудников при четком различении совещательных полномочий и права принятия решения. Преимущество: использование компетентности всех участников и более сильная идентификация сотрудников с результатами.

**4.1 . Модули (разделы) дисциплин и виды занятий****Очная форма**

№ п/п	Наименование модуля (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
<b>1.</b>	<b>Командная работа</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>72</b>
	Тема 1. Понятие команды.	4	4	10	28
	Тема 2. Роли в команде.	4	4	10	18
	Тема 3. Сотрудничество и кооперация в команде	4	4	10	18
	Тема 4. Эффективность командной работы	4	4	10	18
<b>2.</b>	<b>Командное развитие и командный консалтинг</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>72</b>
	Тема 1. Потенциальные возможности командного развития	2	4	4	10
	Тема 2. Ролевая диагностика в ходе командного развития	4	4	10	18
	Тема 3. Общие сведения о командном консалтинге	2	2	10	14
	Тема 4. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в командах.	4	4	10	18
	Тема 5. Преждевременное прекращение консалтинговых процедур	2	2	10	14
<b>ИТОГО</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>84</b>	<b>144</b>

**Заочная форма**

№ п/п	Наименование модуля (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
<b>1.</b>	<b>Командная работа</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>60</b>	<b>72</b>
	Тема 1. Понятие команды.	2	2	20	24
	Тема 2. Роли в команде.	2	2	20	24
	Тема 3. Сотрудничество и кооперация в команде	2	2	10	14
	Тема 4. Эффективность командной работы	2	2	10	14
<b>2.</b>	<b>Командное развитие и командный консалтинг</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>72</b>
	Тема 1. Потенциальные возможности командного развития	2	2	10	14
	Тема 2. Ролевая диагностика в ходе командного развития	2	2	10	14
	Тема 3. Общие сведения о командном консалтинге	2	2	10	14
	Тема 4. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в командах.			14	14
	Тема 5. Преждевременное прекращение консалтинговых процедур			12	12
<b>ИТОГО</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>116</b>	<b>144</b>

**4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин  
Очная и заочная форма обучения**

№ п.п	Наименование модуля (раздела)	Содержание модуля (раздела)	Трудовое мкость (ауд. час.)	Формируемые компетенции (ОК, ОПК)	Формы контроля	Технологии интерактивного обучения
1.	Командная работа	Тема 1. Понятие команды. Тема 2. Роли в команде. Тема 3. Сотрудничество и кооперация в команде Тема 4. Эффективность командной работы	72	ПК – 1	Устный опрос	работа в группах
2.	Командное развитие и командный консалтинг	Тема 1. Потенциальные возможности командного развития Тема 2. Ролевая диагностика в ходе командного развития Тема 3. Общие сведения о командном консалтинге Тема 4. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в командах. Тема 5. Преждевременное прекращение консалтинговых процедур	72	ПК – 1	Устный опрос	работа в группах



#### 4.3. Детализация самостоятельной работы

№ п/п	Наименование модуля (раздела) дисциплины	Тематика самостоятельной работы	Формы самостоятельной работы*	Трудоемкость, часы	
				очно	заочно
1.	Командная работа	Потенциальные возможности командного развития Общие условия для работы по командному развитию Распознавание и классификация поведения 142 Ролевая диагностика в ходе командного развития 158 Групповая динамика	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, работа в библиотеке	40	60
2.	Командное развитие и командный консалтинг	Тема 1. Потенциальные возможности командного развития Тема 2. Ролевая диагностика в ходе командного развития Тема 3. Общие сведения о командном консалтинге Тема 4. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в командах. Тема 5. Преждевременное прекращение консалтинговых процедур	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, работа в библиотеке	44	56

#### 5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе для студентов очной и заочной формы обучения по дисциплине «Командообразование»/ сост. Носкова К.В. – Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2019.

#### 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

##### 6.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

Приложение 1 к рабочей программе

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:



а) основная литература:

1. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. В. Бендас. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 502 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09205-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-liderstva-438206#page/1>

*Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 311 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432787>

3. *Шарапова, Т. В.* Основы теории управления : учеб. пособие для вузов / Т. В. Шарапова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 210 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-01620-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438337>

б) дополнительная литература:

Технология командообразования [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс по специальности 071401 «Социально-культурная деятельность», специализации «Менеджмент социально-культурной деятельности институтов гражданского общества» / сост. Т. Н. Ивлева. — Электрон. текстовые данные. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2012. — 71 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29719.html>

Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 570 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425213>

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**1) *интернет-ресурсы библиотеки:*

- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
- электронный каталог Web ИРБИС;
- электронные библиотечные системы: ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
- ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
- ЭБС «Рукопт» – <http://lib.rucont.ru>
- доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) *Профессиональные базы данных:*

- международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям - AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>

- базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru/#/>

- базы данных информационных ресурсов «Polpred.com», «УИС РОССИЯ», «eLIBRARY»

- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/)

*3) система ЭИОС на платформе Moodle***9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к зачету), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

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

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE.

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно-иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).



Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

**Программное обеспечение:**

- Microsoft Win Home 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine. Договор от 17.05.2018 (лицензия бессрочная); Microsoft Win PRO 10 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор от 17.05.2018 (лицензия бессрочная);


- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 17E0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.

**Информационные справочные системы:**

- Информационно-правовой портал ГАРАНТ – режим доступа: <http://www.garant.ru/>  
- Справочная правовая система «Консультант Плюс» (Договор № 29/12 -9-бн Поставки и сопровождения экземпляров систем КОНСУЛЬТАНТПЛЮС от 01.01.2019).

**11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4417	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - демонстрационное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 17E0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.
<b>Самостоятельная работа</b>		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4412, 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносным демонстрационным мультимедийным оборудованием (ноутбук, экран, проектор); рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно-	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный

		ФГБОУ ВО Уральский ГАУ	
		Рабочая программа по учебной дисциплине «Командообразование»	
	образовательную среду	сертификат 17Е0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.	
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			
620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4412а	Переносное демонстрационное оборудование (мультимедийные проекторы, экраны, ноутбуки) Расходные материалы для ремонта и обслуживания техники. Места для хранения оборудования		

## 12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случае зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готовом виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;
- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;
- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются



продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.

Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).

- индивидуальные беседы;

- мониторинг (опрос, анкетирование).

Конкретные виды и формы самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем самостоятельно. Выбор форм и видов самостоятельной работы обучающихся с ОВЗ и инвалидов осуществляются с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины	
		1	2
ПК – 1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	+	+

**2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ****2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины**

Виды оценок	Оценки			
	2	3	4	5
Академическая оценка по 4-х балльной шкале (зачет с оценкой)	(неудовлетворительно)	(удовлетворительно)	(хорошо)	(отлично)

**2.2 Текущий контроль**

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК – 1	<b>Знать:</b> понятийно-терминологический аппарат изучаемого предмета;	1, 2	1. Сущностные характеристики лидерства. 2. Типология лидерства. 3. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности 4. Общение как основной инструмент лидера.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	пункт 3.2.	пункт 3.2.	пункт 3.2.
	<b>Уметь:</b> использовать психологические методы для оценки деятельности лидеров и исследования личностных и деятельностных факторов эффективности лидерства	1, 2	Проблемы лидерства. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	пункт 3.2.	пункт 3.2.	пункт 3.2.
	<b>Владеть:</b> навыками самоуправления как основы непрерывного лидерского развития	1, 2	Механизмы реализации власти лидера Факторы эффективного лидерства Основные направления работы лидера в группе	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	пункт 3.2.	пункт 3.2.	пункт 3.2.

**2.3 Промежуточная аттестация**

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК – 1	<p><b>Знать:</b> основные отечественные и зарубежные концепции лидерства, их достоинства и ограничения; закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития лидерства; проблемы и направления развития современного лидерства</p> <p><b>Уметь:</b> использовать психологические методы для оценки деятельности лидеров и исследования личностных и деятельностных факторов эффективности лидерства; разрабатывать индивидуальные траектории развития и саморазвития лидеров; оказывать помощь лидеру в преодолении возникающих проблем</p> <p><b>Владеть:</b> навыками самопознания как основы непрерывного лидерского развития; психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер — последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования групповой культуры, а также самореализации лидера; организации психологического сопровождения деятельности и саморазвития лидеров</p>	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Зачет с оценкой (итоговое тестирование)	Из пункта 3.1		



#### 2.4. Критерии оценки зачета с оценкой (итогового тестирования)

Оценка	Критерий	Показатель оценки сформированности компетенции
«Отлично» (уровень не ниже порогового)	Студент продемонстрировал ответ, содержащий: систематическое знание всего программного материала; свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией; логически корректное и убедительное изложение ответа, умение аргументировать и обосновывать его.	Обучающийся набрал от 91 до 100 % правильных ответов на тестовые задания
«Хорошо» (уровень не ниже порогового)	Студент продемонстрировал ответ, содержащий: умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных вопросов программы; корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа. Правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам.	Обучающийся набрал от 76 до 90 % правильных ответов на тестовые задания
«Удовлетворительно» (уровень не ниже порогового)	Студент продемонстрировал ответ, содержащий: фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины. Без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы	Обучающийся набрал от 61 до 75 % правильных ответов на тестовые задания
«Неудовлетворительно» (уровень ниже порогового)	Студент дал неправильные ответы на две трети поставленных основных вопросов. Неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся набрал 60 % и менее правильных ответов на тестовые задания

#### 2.5. Критерии оценки устного опроса

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Пороговый (удовлетворительно)	выставляется студенту, если он недостаточно владеет знаниями основного учебно-программного материала по основным вопросам дисциплины
Базовый (хорошо)	Выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе, частично ориентируется в вопросах методов исследования в управленческой деятельности.
Повышенный (отлично)	Выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры.

## 2.8. Процедура оценки

### 2.8.1 Работа в семестре

В течение семестра в ходе выполнения заданий в виде устного опроса студент получает допуск к зачету с оценкой

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
1	Устный опрос			

Студент, выполнивший задания не ниже порогового (удовлетворительно) допускается на экзамен.

### 2.8.2 Промежуточная аттестация

*Зачет с оценкой проходит в виде итогового тестирования.*

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Зачет с оценкой (итоговое тестирование)			

## 3.ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 3.1. Итоговое тестирование

#### 1. 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", ценностноориентированное единство).

#### 2. 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;



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

- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

**4. Назовите главное качество команды, определяющее её**

деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес

**5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды**

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

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

**7. Назовите составляющие процесса командообразования:**

- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
- б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
- в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей
- г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.

**8. Обозначьте этапы процесса командообразования:**

- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
- б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
- в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
- г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
- е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
- ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница)

**9. Руководитель команды – это:**

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

**10. Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.****11. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.****3.2. Вопросы для устного опроса.**

- 1..Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе.
4. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
5. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
6. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
7. Группа и личность. Феномен групповой активности.
8. Особенности процесса социализации в группе.
9. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные
10. подходы и критерии к подбору игроков.
11. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
- 12.Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
- 13.Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
14. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
- 15.Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.

**4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем



недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее коррективке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.