

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 20.06.2022 13:52:39

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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

Институт

Кафедра **Метакафедра (УМУ)**

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 9 от 31 мая 2022г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.О.13 Командообразование и работа в команде
Основная профессиональная образовательная программа	21.03.02 Землеустройство и кадастры программа Кадастр недвижимости и земельное право

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 обязательную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Адаптация лиц с ОВЗ

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

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:
	основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

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:
	основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования	эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения	Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями

	на протяжении всей жизни		
--	--------------------------	--	--

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Заочная форма обучения

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:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

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

е.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Заочная форма обучения

№ 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	ГКР		
	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					
	Итого	2	2	0.15		85.85	

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
2.	Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями	лекция	Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагога

огическими работниками организации (или) лицами, привлекаемыми организацией для реализации образовательных программ в иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
2.	Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями	практическое занятие	Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями

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

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие 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	- тестирование
2.	Инструменты управления командными взаимоотношениями	- 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. Приступа [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. Вартанян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
5. Вартанян, 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.Переченьлицензионногопрограммнообеспечения

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

5.6. Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фондооценочных 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

его образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭ, 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)
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами, свою роль в команде.	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий.
Пороговый	- приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия	- осуществлять социальное взаимодействие в команде	- навыками построения социальных отношений с окружающими людьми на основе понимания социальных, культурных и иных различий
Стандартный (в дополнение к пороговому)	- приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.	- осуществлять социальное взаимодействие в команде - выстраивать коммуникации в команде	- навыками построения социальных отношений с окружающими людьми на основе понимания социальных, культурных и иных различий - технологией распределения ролей в условиях командного взаимодействия
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	- приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия - особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе	- осуществлять социальное взаимодействие в команде - выстраивать коммуникации в команде - определять свою роль в команде исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	- навыками построения социальных отношений с окружающими людьми на основе понимания социальных, культурных и иных различий - технологией распределения ролей в условиях командного взаимодействия - методами управления работой команды при решении задач в профессиональной сфере

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-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:	УК-6.3: Владеть (иметь навыки):
	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории;	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни.

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

6.3. Паспортоценочных 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

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/search.php>

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 не критической 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;
- жесткая 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) Функционально-разделения труда
- 2) Профессионально-разделения труда
- 3) Квалификационно-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

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теория командообразования	1. Понятия "команда" и "командообразование" 2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия. 3. Определение команды и ее роль в деятельности организации. 4. Основные признаки и функции команды. 5. Ролевая структура команды. 6. Виды команд. 7. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия. 8. Технология создания команды. 9. Управление взаимоотношениями в команде. 10. Особенности работы в команде. 11. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд. 12. Особенности создания команды руководителей. 13. Особенности принятия коллективного решения в команде.

	14. Этапы развития команд в организации.
Инструменты управления командными взаимоотношениями	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 2. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 3. Ролевая структура команды 4. "Колесо команды" Марджерисона -МакКенна 5. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю.Базарова 6. Основные положения модели Майерс -Бриггс 7. Основные положения модели командных ролей Р.М.Белбина 8. Виды команд 9. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия 10. Технология создания команды 11. Управление взаимоотношениями в команде 12. Особенности работы в команде 13. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд 14. Особенности создания команды руководителей 15. Особенности принятия коллективного решения в команде 16. Этапы развития команд в организации 17. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения 18. Виды тренингов командообразования и особенности их применения 19. Тим-билдинг как способ формирования команды. 20. Вербочный курс как способ формирования команды 21. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды. 22. Разрешение трудового конфликта. Современные приёмы и техники управления командой (Эмоцио- и рацио-) 23. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения. 24. Моделирование карьерного роста. Этапы становления карьеры. Разработка карьерограмм. 25. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностей, их трудовая совместимость и адаптивность. 26. Технология Adjile при формировании и управлении командой. 27. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой 28. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования 29. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и техники работы в командах. 30. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде

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

Шкала критерии оценивания

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