

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 07.07.2023 15:56:36

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

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

Институт Институт национальной и мировой экономики

Кафедра Метакафедра (УМУ)

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

| | |
|--|---|
| Наименование дисциплины | Б1.В.ДЭ.01.01 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

Самара 2023

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 до

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Командообразование и работа в команде входит в часть, формируемая участниками
Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Адаптация лиц с ОВЗ, Адаптивная физич
Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление человеческими ресурсами, Осно

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планир

Изучение дисциплины Командообразование и работа в команде в образовательной программе на
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: основные приемы и нормы социального взаимодейст методы конфликтологии, технологии межличностной коммуникации в деловом взаимодействии |

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на

| | |
|--|--|
| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
| УК-6 | УК-6.1: Знать: основные приемы эффективного управления собствен методики самоконтроля, саморазвития и самообразов жизни |

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

| | |
|--|---|
| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
| УК-9 | УК-9.1: Знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компонент применения базовых дефектологических знаний в со профессиональной сферах |

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Заочная форма обучения

| Виды учебной работы |
|--|
| Контактная работа, в том числе: |
| Занятия лекционного типа |
| Занятия семинарского типа |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР) |
| Самостоятельная работа: |
| Промежуточная аттестация |
| Вид промежуточной аттестации: |
| Зачет |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы |
| Зачетные единицы |

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

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

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Лекции |
|-------|---|----------|
| 1. | Теория командообразования | 1 |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями | 1 |
| | Контроль | |
| | Итого | 2 |

4.2 Содержание разделов

4.2.1 Контактная работа

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины |
|-------|--|
| 2. | Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями |

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

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины |
|-------|--|
| 2. | Теория командообразования. Инструменты управления командными взаимоотношениями |

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

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие обучающихся навыков командной работы, использование различных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований. Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основам командной работы.

4.2.2 Самостоятельная работа

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины |
|-------|---|
| 1. | Теория командообразования |
| 2. | Инструменты управления командными взаимоотношениями |

***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», 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1

Дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелудяк. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
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. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
URL: <https://urait.ru/bcode/469275>

3. Социальная работа: теория и практика : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Приступов. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
<https://urait.ru/bcode/469197>

Литература для самостоятельного изучения

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелудяк. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
3. Бирман, Л.А. Лидерство: учебник / Бирман Л.А. — Москва : КноРус, 2020. — 197 с. — ISBN 978-5-443-04459-1
4. Вартамян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде. - М.: Доброе слово, 2017.- 472 с.
5. Вартамян, 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 / М.В. Ермолаева, Ж.М. Кокуева, А.В. Погодина. — М.: Юрайт, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-443-04459-1

7. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва :Университет «Синергия», 2017.
8. Карякин, А.М. Основы командной работы : учебное пособие / Карякин А.М., Великороссов В.В. — М
9. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/107017.html>
10. Позина М. Б. Психология в предпринимательской деятельности: Надпрофессиональные компетенции и обращения: 27.04.2021). - Текст: электронный.
11. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.М. Сафонова
12. Соловьев. Д.П., Илюхина Л.А. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие / Д.П. Соловьев
13. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Шапиро

5.2.Переченьлицензионногопрограммногообеспечения

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)

5.3 Современные профессиональные базы данных, которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации»
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации»
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)

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

Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)

Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций

Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации

Помещения для самостоятельной работы

Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования

5.6.Лаборатории и лабораторное оборудование

6.Фондоценочных средств по дисциплине Командообразование и работа в команде:

6.1.Контрольные мероприятия по дисциплине

| | |
|------------------------|--|
| Вид контроля | |
| Текущий контроль | Оценка до Устный/п Тестирова Практичес Оценка ко |
| Промежуточный контроль | Зачет |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическим пособием о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам в учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы

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: методики формирования команд; методы эффективного взаимодействия в коллективах, свою роль в команде. |
| Пороговый | - приемы и способы социализации личности и социальное взаимодействие |
| Стандартный (в дополнение к пороговому) | - приемы и способы социализации личности и социальное взаимодействие; - типологию и факторы формирования команд, способы взаимодействия. |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | - приемы и способы социализации личности и социальное взаимодействие; - типологию и факторы формирования команд, способы взаимодействия; - особенности и стратегии межличностного взаимодействия |

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе самоанализа и самооценки

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|--|--|--|
| | УК-6.1: Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки. | УК-6.2: Уметь: решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты | УК-6.3: Владеть (иметь навыки): способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни. |
| 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 | - 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; - приемами оценки и самооценки результатов |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | личностного развития; - методы эффективного планирования времени. | обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; - планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации; анализировать и оценивать собственные силы и возможности | 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+ с тестами)

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

- Какие переменные являются ключевыми при определении стиля лидерства согласно модели Ф.Фидлера?
Ваш ответ _____
- Кто определяет критерии и способы определения успеха команды? Укажите свой ответ в форме эссе
- 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)
- 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
- 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
- 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)
- 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.
- 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)
- 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.
- 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.)
- организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

12. Установите соответствие:

- 1) Функционально-разделение труда
- 2) Профессионально-разделение труда
- 3) Квалификационно-разделение 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 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 сбалансированной команды. 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 сбалансированной команды. 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. Вербальный курс как способ формирования команды 21. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта. Технология формирования команды. 22. Разрешение трудового конфликта. Современные приемы и техники разрешения конфликта 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. |

| | |
|--|---|
| | <p>Разработка карьерограмм.</p> <p>25. Понятие трудовой организации и трудового коллектива. Типы личностно-трудовая совместимость и адаптивность.</p> <p>26. Технология Adjile при формировании и управлении командой.</p> <p>27. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Управление командой</p> <p>28. Содержание и структура понятия "отношение к труду". Модели и принципы командообразования</p> <p>29. Цифровизация в управлении командой. Современные приёмы и технологии в командах.</p> <p>30. Геймификация в командообразовании. Методики оценки эффективности взаимодействия в команде</p> |
|--|---|

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

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