

Документы
Информация о владельце: **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Самарский государственный экономический университет"**
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 04.08.2026 13:29:52
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И РАБОТА В КОМАНДЕ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) подготовки: Прикладная информатика и защита информации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года 6 месяца(-ев)

Объем:
в зачетных единицах: 2 з.е.
в академических часах: 72 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Харитонова Д. В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика, утвержденного приказом Минобрнауки от 19.09.2017 № 922, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по информационным системам", утвержден приказом Минтруда России от 13.07.2023 № 586н; "Руководитель проектов в области информационных технологий", утвержден приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 369н; "Системный аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 367н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра прикладной информатики	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Ермолина Л. В.	Рассмотрено	21.05.2026, № 9

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Научиться адаптировать командные процессы и средства коммуникации с учётом психофизиологических особенностей всех участников для обеспечения инклюзивного взаимодействия;
- Освоить навыки синхронизации личных временных ресурсов с командным графиком и рефлексии собственного вклада для непрерывного профессионального роста;
- Овладеть методами диагностики командных ролей и технологиями конструктивного взаимодействия для эффективной реализации своей функции в совместной деятельности.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-3.1 Демонстрирует понимание эффективности стратегии сотрудничества в достижении целей, способен определить и реализовать свою роль в команде

Знать:

УК-3.1/Зн1 Типологию командных ролей, этапы развития команды и правила эффективной коммуникации для реализации своей функции в совместной деятельности

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Определять и гибко менять свою командную роль в зависимости от ситуации, согласовывая личные задачи с общими целями группы

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Навыками конструктивной обратной связи, разрешения конфликтов и фасилитации групповых обсуждений для достижения синергетического результата

УК-3.2 Анализирует вероятные последствия собственных действий в ситуациях социального взаимодействия и в рамках командной работы, а также осуществляет эффективное социальное взаимодействие с минимальными рисками

Знать:

УК-3.2/Зн1 Типологию командных ролей и закономерности групповой динамики для понимания собственной функции и особенностей поведения других участников.

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Определять свою командную роль и гибко корректировать её в зависимости от ситуации и интересов коллег для достижения общего результата.

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Навыками конструктивного взаимодействия, активного слушания и учёта индивидуальных особенностей членов команды при совместном решении задач.

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

УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

УК-6.2/Зн1 Современные модели и инструменты самообразования, принципы планирования карьерного и личностного роста в контексте непрерывного профессионального развития

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Анализировать свои профессиональные дефициты и сильные стороны, определять приоритетные направления развития и выбирать оптимальные форматы обучения (курсы, тренинги, проекты, менторство)

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Навыками рефлексии, самооценки результатов обучения и корректировки индивидуальной траектории развития с учётом изменяющихся требований профессиональной среды

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Командообразование и работа в команде» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 3.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1 Демонстрирует понимание эффективности стратегии сотрудничества в достижении целей, способен определить и реализовать свою роль в команде	Адаптация лиц с ОВЗ, Общественный проект "Обучение служением"	Адаптация лиц с ОВЗ, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Общественный проект "Обучение служением", Основы менеджмента
УК-3.2 Анализирует вероятные последствия собственных действий в ситуациях социального взаимодействия и в рамках командной работы, а также осуществляет эффективное социальное взаимодействие с минимальными рисками	Адаптация лиц с ОВЗ, Общественный проект "Обучение служением"	Адаптация лиц с ОВЗ, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Общественный проект "Обучение служением", Проектирование информационных систем
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		

УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни	Адаптация лиц с ОВЗ, Общественный проект "Обучение служением"	Адаптация лиц с ОВЗ, Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Интеллектуальные информационные системы, Общественный проект "Обучение служением", Современные цифровые технологии управления предприятием, Управление человеческими ресурсами, Учебная практика: ознакомительная практика
---	---	--

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Третий семестр	72	2	4	2	2	0,15	49,85	Зачет
Всего	72	2	4	2	2	0,15	49,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Теория командообразования	20,19	0,75	0,75	18,69
Тема 1.1. Психология группы	6,73	0,25	0,25	6,23
Тема 1.2. Лидер и группа: формирование работающей команды. Проектные и кросс-функциональные команды	6,73	0,25	0,25	6,23
Тема 1.3. Развитие команды	6,73	0,25	0,25	6,23
Раздел 2. Инструменты управления командными взаимоотношениями	33,66	1,25	1,25	31,16
Тема 2.1. Техники и методы оказания влияния на группу	6,73	0,25	0,25	6,23
Тема 2.2. Мотивация команды	6,73	0,25	0,25	6,23

Тема 2.3. Управление коммуникациями в команде	6,73	0,25	0,25	6,23
Тема 2.4. Особенности эффективного управления групповыми процессами в команде	6,73	0,25	0,25	6,23
Тема 2.5. Техники и методы оказания влияния на группу	6,74	0,25	0,25	6,24

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Теория командообразования	Тестирование	Зачет
2	Инструменты управления командными взаимоотношениями	Тестирование	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Теория командообразования Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите соответствие Задание 1. Соотнесите командную роль по Белбину с её основной функцией. 1. Генератор идей 2. Реализатор 3. Дипломат 4. Координатор А. Организует работу, ставит цели, координирует действия Б. Предлагает новые подходы и нестандартные решения В. Доводит решения до практического воплощения, исполнитель Г. Устанавливает внешние контакты, ищет ресурсы и информацию		УК-3
	Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — Г 4 — А		
2	Установите соответствие Соотнесите этап развития команды с его характеристикой. 1. Формирование 2. Штормление 3. Нормирование 4. Продуктивная работа А. Участники активно конфликтуют, борются за лидерство и роли Б. Команда демонстрирует высокую продуктивность и автономность В. Участники знакомятся, проявляют вежливость, избегают конфликтов Г. Выработаны общие нормы, роли закреплены, сотрудничество налажено		УК-3
	Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б		

3	Установите соответствие Соотнесите вид тренинга командообразования с его основной характеристикой. 1. Деловой тренинг 2. Вербальный курс 3. Комплексная программа (СНВД) 4. Тренинг для руководителей А. Проводится на открытом воздухе, включает физические и психологические испытания Б. Формирует навыки фасилитации и управления групповой динамикой В. Проводится в офисном формате, использует кейсы и деловые игры Г. Сочетает диагностику, игры и рефлексивные сессии для комплексного развития	УК-3
	Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б	
4	Установите правильную последовательность Расположите этапы выстраивания траектории саморазвития в правильной последовательности. А) Выбор форматов и ресурсов для обучения Б) Реализация плана и регулярная рефлексия В) Анализ текущих компетенций и профессиональных дефицитов Г) Формулировка целей развития на основе анализа Д) Оценка достигнутых результатов и корректировка плана	УК-6
	Ответ: В, Г, А, Б, Д	
5	Установите правильную последовательность Расположите действия по управлению личным временем в команде в правильной последовательности. А) Согласование индивидуальных сроков с командными дедлайнами Б) Выделение приоритетных задач с помощью матрицы Эйзенхауэра В) Анализ выполненных задач и корректировка плана на следующий период Г) Распределение задач по временным блокам с учётом ресурсов Д) Выполнение задач с использованием выбранных техник тайм-менеджмента	УК-6
	Ответ: Б, А, Г, Д, В	
6	Дайте верный ответ Как называется инструмент тайм-менеджмента, предполагающий разделение всех задач на четыре категории по срочности и важности?	УК-6
	Ответ: Матрица Эйзенхауэра	
7	Дайте верный ответ Как называется техника работы, предполагающая чередование 25-минутных интервалов с короткими перерывами?	УК-6
	Ответ: Помидор	
8	Дайте верный ответ Как называется процесс регулярного осмысления собственного опыта, успехов и ошибок для саморазвития?	УК-6
	Ответ: Рефлексия	
9	Дайте верный ответ Как называется вид обучения, который происходит спонтанно через общение с коллегами, наблюдение и практический опыт?	УК-6
	Ответ: Информальное	
10	Дайте верный ответ Как называется документ, содержащий описание целей, этапов, сроков и ресурсов для профессионального и личностного роста?	УК-6
	Ответ: План развития	
11	Выберите один правильный ответ Какой подход к распределению ролей в команде выделяет девять ролей, включая «Генератора идей», «Реализатора» и «Дипломата»? • А) Типология ДИСК • Б) Модель Майерс-Бриггс • В) Командные роли Белбина • Г) Теория поколений	УК-3
	Ответ: В	
12	Выберите один правильный ответ Какое определение наиболее полно отражает сущность команды? • А) Группа людей, работающих в одном помещении • Б) Совокупность сотрудников одного отдела • В) Группа взаимозависимых людей, объединённых общей целью, совместной ответственностью и взаимодополняющими компетенциями • Г) Любое объединение людей, выполняющих одну задачу	УК-3
	Ответ: В	

13	Выберите один правильный ответ Какая техника используется для профилактики «группового мышления» при принятии коллективных решений? • А) Мозговой штурм без критики • Б) Назначение «адвоката дьявола» • В) Голосование большинством голосов • Г) Передача решения вышестоящему руководству	УК-3
	Ответ: Б	
14	Выберите один правильный ответ Какой этап жизненного цикла команды характеризуется возникновением конфликтов, борьбой за лидерство и распределением ролей? • А) Формирование • Б) Штормление • В) Нормирование • Г) Продуктивная работа	УК-3
	Ответ: Б	
15	Выберите один правильный ответ Какое условие является ключевым для эффективной обратной связи в команде? • А) Критика только в присутствии всей команды • Б) Отсутствие обратной связи для избежания конфликтов • В) Конструктивность, конкретность и своевременность • Г) Обратная связь только от руководителя	УК-3
	Ответ: В	

2. Инструменты управления командными взаимоотношениями Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите правильную последовательность Расположите этапы принятия коллективного решения в правильной последовательности. А) Генерация альтернатив Б) Фиксация решения и распределение ответственности В) Выявление проблемы и постановка цели Г) Обсуждение и взвешивание аргументов по каждой альтернативе Д) Выбор оптимального варианта		УК-3
	Ответ:	В, А, Г, Д, Б	
2	Установите правильную последовательность Расположите этапы создания команды в правильной последовательности. А) Ролевая диагностика участников Б) Формулировка целей и задач команды В) Проведение стартового командного мероприятия Г) Подбор участников с учётом необходимых компетенций Д) Внедрение системы обратной связи и мониторинга эффективности		УК-3
	Ответ:	Б, Г, А, В, Д	
3	Дайте верный ответ Как называется этап развития команды, на котором участники активно конфликтуют и борются за влияние?		УК-3
	Ответ:	Штормление	
4	Дайте верный ответ Как называется техника профилактики «группового мышления», предполагающая назначение участника, который намеренно оспаривает предлагаемые решения?		УК-3
	Ответ:	Адвокат дьявола	
5	Дайте верный ответ Как называется вид тренинга командообразования, который проводится на открытом воздухе с использованием специального снаряжения?		УК-3
	Ответ:	Вербочный курс	
6	Дайте верный ответ Как называется модель командных ролей, выделяющая девять ролей (Генератор идей, Реализатор, Дипломат и другие)?		УК-3
	Ответ:	Белбин	
7	Дайте верный ответ Как называется способ обратной связи, при котором сначала отмечаются положительные моменты, затем указываются зоны роста и завершается ободряющей поддержкой?		УК-3
	Ответ:	Сэндвич	

8	Выберите один правильный ответ Какой принцип лежит в основе концепции непрерывного образования в течение всей жизни? ● А) Образование заканчивается вместе с получением диплома ● Б) Обучение должно происходить только в молодом возрасте ● В) Человек сохраняет способность и потребность в обучении на всех этапах жизни ● Г) Повышение квалификации требуется только руководителям		УК-6
	Ответ:	В	
9	Выберите один правильный ответ Какой инструмент наиболее эффективен для планирования индивидуальной траектории саморазвития? ● А) Ежедневник без целевых ориентиров ● Б) Личный профессиональный план с этапами, сроками и критериями оценки ● В) Список желаний без привязки к времени ● Г) Копирование плана развития коллеги		УК-6
	Ответ:	Б	
10	Выберите один правильный ответ Что из перечисленного является признаком эффективного тайм-менеджмента в командной работе? ● А) Постоянные переработки и авралы ● Б) Жёсткое следование плану без учёта изменения обстоятельств ● В) Синхронизация индивидуальных планов с общими командными дедлайнами ● Г) Выполнение задач в последний момент		УК-6
	Ответ:	В	
11	Выберите один правильный ответ Какой метод самооценки позволяет выявить профессиональные дефициты и зоны роста? ● А) Сравнение себя с другими без анализа критериев ● Б) Регулярная рефлексия с фиксацией успехов и трудностей ● В) Игнорирование обратной связи от коллег ● Г) Оценка только по количеству выполненных задач		УК-6
	Ответ:	Б	
12	Выберите один правильный ответ Что означает принцип «образование в течение всей жизни» применительно к командной работе? ● А) Члены команды обучаются только на курсах повышения квалификации ● Б) Команда постоянно обновляет знания и навыки через формальное и неформальное обучение ● В) Обучение происходит только у руководителя ● Г) Достаточно один раз получить базовое образование		УК-6
	Ответ:	Б	
13	Установите соответствие Соотнесите этап планирования саморазвития с его содержанием. 1. Самооценка 2. Целеполагание 3. Выбор формата обучения 4. Оценка результатов А. Прохождение курсов, тренингов, стажировок, менторства Б. Анализ сильных сторон и профессиональных дефицитов В. Проверка достигнутых показателей и корректировка плана Г. Формулировка конкретных измеримых целей развития		УК-6
	Ответ:	1 — Б 2 — Г 3 — А 4 — В	
14	Установите соответствие Соотнесите инструмент тайм-менеджмента с его назначением. 1. Матрица Эйзенхауэра 2. Метод «Помидора» 3. Синхронизация с командой 4. Делегирование А. Распределение задач по срочности и важности Б. Передача части полномочий другим членам команды В. Работа короткими интервалами с перерывами для поддержания концентрации Г. Согласование индивидуальных планов с общими дедлайнами группы		УК-6
	Ответ:	1 — А 2 — В 3 — Г 4 — Б	

15	Установите соответствие Соотнесите формат обучения с его характеристикой. 1. Формальное образование 2. Неформальное образование 3. Информальное образование 4. Самообразование А. Курсы повышения квалификации, тренинги, семинары Б. Получение диплома в вузе или колледже В. Самостоятельное изучение материалов без внешнего контроля Г. Спонтанное обучение через опыт, общение, среду	УК-6
	Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет третий семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ Понятия «команда» и «командообразование»	Ответ: Команда — это группа взаимозависимых людей, объединенных общей целью, совместной ответственностью за результат и взаимодополняющими компетенциями, где взаимодействие строится на доверии и взаимопомощи. В отличие от формальной рабочей группы, в команде синергия усилий приводит к эффекту, превышающему сумму индивидуальных вкладов. Командообразование — это целенаправленный процесс формирования и развития команды, включающий диагностику ролевого состава, выстраивание эффективных коммуникаций, проработку норм и правил взаимодействия. Этот процесс охватывает все этапы жизненного цикла команды: от знакомства и адаптации до высокой продуктивности и, при необходимости, расформирования. Ключевая задача командообразования — превратить совокупность индивидов в сплоченный рабочий организм, способный гибко реагировать на вызовы и достигать стратегических целей.	УК-6, УК-3
2	Дайте развернутый ответ Ролевая структура команды	Ответ: Ролевая структура команды представляет собой распределение функциональных и поведенческих ролей между участниками, определяющее, кто и за что отвечает, а также какой вклад каждый вносит в общий процесс. Согласно типологии Р. Белбина, выделяются девять командных ролей (например, Председатель, Реализатор, Генератор идей, Контролер, Дипломат), каждая из которых обладает своими сильными сторонами и допустимыми недостатками. Помимо функциональных ролей, связанных с профессиональными задачами, существуют социально-психологические роли, отражающие стиль поведения и взаимодействия в группе (лидер, эксперты, медиатор, критик). Сбалансированная ролевая структура обеспечивает полноту охвата всех этапов работы: генерацию идей, их проработку, принятие решений и реализацию, а также контроль качества. Осознание своей роли каждым членом команды снижает конфликтность и повышает эффективность за счет четкого понимания зон ответственности.	УК-6, УК-3
3	Дайте развернутый ответ Виды команд	Ответ: Команды классифицируются по множеству признаков: по длительности существования (проектные, функционирующие постоянно), по степени автономности (самоуправляемые и управляемые извне), по составу участников (однопрофильные и межфункциональные/кросс-функциональные). По характеру решаемых задач выделяют операционные команды, занимающиеся текущей деятельностью, и инновационные, нацеленные на разработку новых продуктов или решений. В зависимости от организационного уровня выделяют команды исполнителей, управленческие команды и советы директоров, каждая из которых имеет свою специфику целей и ответственности. Также различают виртуальные команды, члены которых географически распределены и взаимодействуют преимущественно с помощью цифровых инструментов. По степени формализации можно выделить формальные команды, закрепленные в штатном расписании, и неформальные группы, возникающие на основе общих интересов и ценностей.	УК-6, УК-3
4	Дайте развернутый ответ Виды команд		УК-6, УК-3

	Ответ: Технология создания команды представляет собой последовательную процедуру, включающую несколько этапов: определение целей и задач будущей команды, формирование требований к участникам и подбор кадров с учетом необходимых профессиональных и личностных компетенций. На втором этапе проводится ролевая диагностика с использованием типологических методик (например, тест Белбина, социометрия) для выявления естественных склонностей участников и их потенциального вклада. Затем организуется стартовое командное мероприятие (стратегическая сессия, веревочный курс, деловая игра), направленное на знакомство, выработку общих норм и правил, а также первичное распределение ролей и зон ответственности. Важным элементом является внедрение системы регулярной обратной связи и мониторинга эффективности, позволяющей корректировать взаимодействие на ранних стадиях. Завершающий этап — закрепление командных ценностей и создание поддерживающей среды, где поощряется взаимопомощь, открытость и ориентация на общий результат.	
5	Дайте развернутый ответ Управление взаимоотношениями в команде Ответ: Управление взаимоотношениями в команде включает комплекс мер по построению и поддержанию здорового социально-психологического климата, основанного на доверии, уважении и конструктивном диалоге. Ключевыми инструментами выступают регулярные командные собрания для обсуждения не только рабочих вопросов, но и эмоционального состояния участников, а также практики активного слушания и открытой обратной связи. Важную роль играет профилактика и грамотное разрешение конфликтов: перевод разногласий из личностной плоскости в профессиональную, поиск взаимовыгодных решений и использование медиативных техник. Для укрепления связей между членами команды применяются неформальные мероприятия (тимбилдинги, совместные выезды) и признание индивидуальных достижений в присутствии всей группы. Эффективное управление взаимоотношениями позволяет снизить текучесть кадров, повысить удовлетворенность работой и создать атмосферу психологической безопасности, где каждый готов брать на себя инициативу и не боится ошибаться.	УК-6, УК-3
6	Дайте развернутый ответ Особенности работы в команде Ответ: Работа в команде предполагает переход от индивидуальной ответственности к коллективной, что требует от каждого участника не только выполнения своих задач, но и постоянной координации действий с коллегами, а также готовности прийти на помощь при необходимости. Отличительной чертой командной работы является наличие общего результата, который не может быть разделен на независимые части, а оценивается как целостный продукт совместных усилий. Эффективная работа в команде требует высокого уровня коммуникативных навыков: умения четко формулировать мысли, слушать и учитывать позиции других, аргументировать и принимать коллективные решения. Важной особенностью выступает гибкость и адаптивность — участники должны быть готовы временно менять свои функции и брать на себя дополнительные задачи в случае форс-мажорных ситуаций. Кроме того, командная работа невозможна без внутренней дисциплины, выполнения принятых норм и правил, а также без конструктивного отношения к критике и ошибкам как к источнику роста.	УК-6, УК-3
7	Дайте развернутый ответ Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд Ответ: Типологический подход к формированию сбалансированных команд основан на идее, что эффективность группы определяется не столько количеством талантливых индивидов, сколько гармоничным сочетанием различных психологических и функциональных типов, дополняющих друг друга. Согласно этому подходу, каждая типологическая модель (Белбина, Майерс-Бриггс, DISC и др.) выделяет определенные поведенческие и мыслительные паттерны, которые проявляются в способах решения проблем, коммуникации и принятия решений. Сбалансированная команда достигается тогда, когда в ней представлены все ключевые типы: генераторы идей, организаторы, исполнители, контролеры, коммуникаторы и аналитики, что перекрывает слабые стороны одних участников сильными сторонами других. Однако важным нюансом является то, что типологический подход не предполагает жесткого назначения ролей сверху, а скорее служит инструментом диагностики и осознанного распределения задач с учетом естественных склонностей людей. Ограничением подхода выступает риск упрощенной типизации и игнорирования ситуативных факторов, поэтому типологическое формирование должно сочетаться с учетом контекста, целей и этапа развития команды.	УК-6, УК-3
8	Дайте развернутый ответ Особенности создания команды руководителей	УК-6, УК-3

	Ответ: Создание команды руководителей отличается высокой сложностью, поскольку ее члены обладают развитыми лидерскими качествами, автономным мышлением и привычкой к самостоятельному принятию решений, что может порождать соперничество и борьбу за влияние. В такой команде особенно важно четко определить общую стратегическую цель, которая объединяет всех топ-менеджеров и стоит выше частных интересов их функциональных направлений. Ключевую роль в формировании управленческой команды играет первый руководитель, который должен выступать не просто формальным начальником, а интегратором, обеспечивающим баланс интересов и создающим атмосферу взаимного доверия и партнерства. Для эффективной работы команды руководителей критически важна регулярная совместная выработка решений по ключевым вопросам стратегии, бюджету и кадровой политике с использованием механизмов консенсуса, а не простого большинства голосов. Дополнительной особенностью является необходимость работы с его участниками через систему коллективной ответственности и публичной отчетности, а также через развитие навыков «лидерства-служения» (servant leadership), где каждый руководитель видит свою миссию в поддержке успеха других подразделений.	
9	Дайте развернутый ответ Особенности принятия коллективного решения в команде Ответ: Принятие коллективного решения — это многоэтапный процесс, включающий генерацию альтернатив, их открытое обсуждение, взвешивание аргументов и фиксацию выбора, причем особенностью является необходимость учета множества позиций и интересов участников, что требует высокой культуры дискуссии. Отличие группового решения от индивидуального заключается в том, что оно обладает большей легитимностью и поддержкой со стороны всех членов команды, что повышает готовность к реализации, но при этом требует больше времени и рискует столкнуться с феноменом «группового мышления» (groupthink), когда ради консенсуса подавляются альтернативные мнения. Для предотвращения этого эффекта применяются специальные техники: назначение «адвоката дьявола», метод номинальных групп, мозговой штурм с критикой, а также использование тайного голосования по спорным вопросам. Критически важным условием эффективности является наличие четкого регламента: кто обладает правом решающего голоса, как обрабатываются возражения, каков порог принятия решения (квалифицированное большинство или консенсус). Завершающим этапом выступает фиксация не только самого решения, но и логики его обоснования, а также распределение ответственности за реализацию, чтобы каждый участник понимал свою зону действий и критерии успеха.	УК-6, УК-3
10	Дайте развернутый ответ Виды тренингов командообразования и особенности их применения Ответ: Тренинги командообразования классифицируются по формату и глубине воздействия: выделяют деловые (настольные) тренинги, активные (веревочные курсы) и комплексные программы. Деловые тренинги проводятся в офисном формате с использованием кейсов и симуляций, позволяя отработать навыки коммуникации, распределения ролей и принятия решений в условиях, приближенных к рабочим, и применяются для оперативной диагностики проблем взаимодействия. Вербочные курсы включают физические и психологические упражнения на открытом воздухе (низкие и высокие), способствующие преодолению страхов, выстраиванию доверия и развитию взаимоподдержки, однако требуют значительных ресурсов и времени. Комплексные программы (например, технология SNED) сочетают диагностику, деловые игры и рефлексивные сессии, позволяя решать одновременно несколько задач: от ролевой балансировки до выработки стратегических целей. Выбор конкретного вида зависит от целей (сплочение, решение конфликтов, повышение эффективности), этапа развития команды, доступных ресурсов и степени вовлеченности участников.	УК-6, УК-3

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Анализирует вероятные последствия собственных действий в ситуациях социального взаимодействия и в рамках командной работы, а также осуществляет эффективное социальное взаимодействие с минимальными рисками.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

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

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Корниенко, В. И. КомандООбразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. - Москва: Юрайт, 2026. - 291 с - 978-5-534-14723-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588859> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. - Москва: Юрайт, 2026. - 277 с - 978-5-534-02451-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583270> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Социальная работа: теория и практика: учебник и практикум для вузов / Е. Н. Пристupa, Т. Н. Дорошенко, А. М. Тютченко [и др.] - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 333 с - 978-5-534-18938-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583205> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебник для вузов / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев, С. Г. Елизаров [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 159 с - 978-5-534-08262-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586679> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»
2. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)
3. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)
4. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)

Ресурсы «Интернет»

Не используются.

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;
2. Консультант Плюс;
3. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

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 СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ

Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения