

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

---

УТВЕРЖДАЮ



*И.о. первого проректора*

С.П. Стрелков/

И. О. Ф.

2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины**

Технологии командообразования

*(указывается наименование в соответствии с учебным планом)*

**По направлению подготовки** 08.04.01 «Строительство»

*(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)*

**Направленность (профиль)**

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

*(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)*

**Кафедра** «Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

**Разработчики:**

ДОЦЕНТ, К.Э.Н.

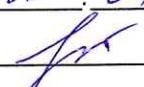
(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И. А. Митченко /  
И. О. Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «*Экономика строительства*» протокол № 9 от 06 . 04 . 2024 г.

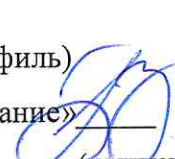
Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) / И. А. Митченко /  
И. О. Ф.

**Согласовано:**

Председатель МКН «Строительство», направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) / Т.В. Золина /  
И. О. Ф

Начальник УМУ  / О.Н. Беспалова /

(подпись) И. О. Ф

Начальник ООСиМ ВО  / Е.С. Коваленко /

(подпись) И. О. Ф

Начальник УИТ  / П.Н. Гедза /

(подпись) И. О. Ф

Заведующая научной библиотекой  / Л.С. Гаврилова /

(подпись) И. О. Ф

## Содержание

|   | Стр. |
|---|------|
| 1. Цель освоения дисциплины   | 4    |
| 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы   | 4    |
| 3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры   | 4    |
| 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 5    |
| 5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий   | 6    |
| 5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)  | 6    |
| 5.1.1. Очная форма обучения   | 6    |
| 5.1.2. Заочная форма обучения   | 7    |
| 5.1.3. Очно-заочная форма обучения  | 7    |
| 5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам   | 8    |
| 5.2.1. Содержание лекционных занятий  | 8    |
| 5.2.2. Содержание лабораторных занятий  | 8    |
| 5.2.3. Содержание практических занятий  | 8    |
| 5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине   | 9    |
| 5.2.5. Темы контрольных работ   | 11   |
| 5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ  | 11   |
| 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины   | 11   |
| 7. Образовательные технологии   | 12   |
| 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины  | 13   |
| 8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины   | 13   |
| 8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине    | 14   |
| 8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоение дисциплины   | 14   |
| 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине   | 14   |
| 10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья   | 14   |

## **1. Цель освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины «*Технологии командообразования*» углубление уровня освоения компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

### **В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:**

УК-3.1. Разработка целей команды в соответствии с целями проекта

Знать: цели команды в соответствии с целями проекта;

Уметь: разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта;

Иметь навыки: организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели;

УК-3.2. Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников

Знать: состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников;

Уметь: формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников;

Иметь навыки: формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников;

УК-3.3. Разработка и корректировка плана работы команды

Знать: план работы команды в соответствии с его целями;

Уметь: разрабатывать и корректировать план работы команды;

Иметь навыки: разработки и корректировки плана работы команды;

УК-3.4. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия

Знать: правила командной работы как основы межличностного взаимодействия;

Уметь: выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия;

Иметь навыки: выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия;

УК-3.5. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

Знать: способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

Уметь: выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

Иметь навыки: выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;

УК-3.6. Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией

Знать: стили управления работой команды в соответствии с ситуацией;

Уметь: выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией;  
 Иметь навыки: выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией;  
 УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной деятельности  
 Знать: результаты собственной и командной деятельности;  
 Уметь: презентовать результаты собственной и командной деятельности;  
 Иметь навыки: презентации результатов собственной и командной деятельности;  
 УК-3.8. Оценка эффективности работы команды  
 Знать: методику оценки эффективности работы команды;  
 Уметь: оценивать эффективность работы команды;  
 Иметь навыки: оценки эффективности работы команды;  
 УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации  
 Знать: стратегии формирования команды и контроль её реализации;  
 Уметь: выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации;  
 Иметь навыки: выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации;  
 УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды  
 Знать: систему контроля реализации стратегического плана команды;  
 Уметь: контролировать реализацию стратегического плана команды;  
 Иметь навыки: контроля реализации стратегического плана команды;  
 УК-6.2. Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста  
 Знать: приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;  
 Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;  
 Иметь навыки: определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;  
 УК-6.7. Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности  
 Знать: методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;  
 Уметь: оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники и самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;  
 Иметь навыки: оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности;

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Технологии командообразования» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору)).

Дисциплина базируется на основах дисциплины «Психология. Социальные коммуникации».

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

| Форма обучения                    | Очная                                | Заочная                              |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Трудоемкость в зачетных единицах: | 3 семестр – 3 з.е.<br>всего - 3 з.е. | 4 семестр – 3 з.е.<br>всего - 3 з.е. |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Лекции (Л)                             | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      |
| Лабораторные занятия (ЛЗ)              | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      |
| Практические занятия (ПЗ)              | 3 семестр – 28 часов<br><b>всего - 28 часов</b> | 4 семестр – 14 часов<br><b>всего – 14 часов</b> |
| Самостоятельная работа (СР)            | 3 семестр – 80 часов<br><b>всего - 80 часов</b> | 4 семестр – 94 часа<br><b>всего - 94 часа</b>   |
| <b>Форма текущего контроля:</b>        |   |   |
| Контрольная работа                     | семестр - 3                                     | семестр - 4                                     |
| <b>Форма промежуточной аттестации:</b> |   |   |
| Экзамены                               | <i>учебным планом<br/>не предусмотрен</i>       | <i>учебным планом<br/>не предусмотрен</i>       |
| Зачет                                  | семестр - 3                                     | семестр - 4                                     |
| Зачет с оценкой                        | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      |
| Курсовая работа                        | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      | <i>учебным планом<br/>не предусмотрено</i>      |
| Курсовой проект                        | <i>учебным планом<br/>не предусмотрен</i>       | <i>учебным планом<br/>не предусмотрен</i>       |

5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)

5.1.1. Очная форма обучения

| № п/п         | Раздел дисциплины<br>(по семестрам)               | Всего час-<br>сов на раз-<br>дел | Семестр | Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся |    |           | Форма текущего контроля и промежуточной аттестации |                           |
|---------------|---|----------------------------------|---------|--|----|-----------|--|---------------------------|
|               |   |                                  |         | контактная   |    |           |  |                           |
|               |   |                                  |         | Л  | ЛЗ | ПЗ        |  |                           |
| 1             | 2   | 3                                | 4       | 5  | 6  | 7         | 8  | 9                         |
| 1.            | Раздел 1. Теоретические основы командообразования | 54                               | 3       |  |    | 14        | 40   | зачет, контрольная работа |
| 2.            | Раздел 2. Формирование команды                    | 54                               | 3       |  |    | 14        | 40   |                           |
| <b>Итого:</b> |   | <b>108</b>                       |         |  |    | <b>28</b> | <b>80</b>  |                           |

5.1.2. Заочная форма обучения

| № п/п         | Раздел дисциплины<br>(по семестрам)               | Всего час-<br>сов на раз-<br>дел | Семестр | Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных работ |    |           | Форма текущего контроля и промежуточной аттестации |                           |
|---------------|---|----------------------------------|---------|---|----|-----------|--|---------------------------|
|               |   |                                  |         | контактная  |    |           |  |                           |
|               |   |                                  |         | Л   | ЛЗ | ПЗ        |  |                           |
| 1             | 2   | 3                                | 4       | 5   | 6  | 7         | 8  | 9                         |
| 1.            | Раздел 1. Теоретические основы командообразования | 54                               | 4       |   |    | 6         | 48   | зачет, контрольная работа |
| 2.            | Раздел 2. Формирование команды                    | 54                               | 4       |   |    | 8         | 46   |                           |
| <b>Итого:</b> |   | <b>108</b>                       |         |   |    | <b>14</b> | <b>94</b>  |                           |

5.1.3. Очно-заочная форма обучения  
ОПОП не предусмотрено

## 5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

### 5.2.1. Содержание лекционных занятий (учебным планом не предусмотрены)

### 5.2.2. Содержание лабораторных занятий (учебным планом не предусмотрены)

### 5.2.3. Содержание практических занятий

| №  | Наименование раздела дисциплины                   | Содержание  |
|----|---|---|
| 1  | 2   | 3   |
| 1. | Раздел 1. Теоретические основы командообразования | Входное тестирование.<br>Понятие команды и ее жизненный цикл. Понятие и основные характеристики команды. Функции команды. Основные черты команды: совместная работа, ролевое позиционирование, коммуникация, автономия, синергия. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере. Понятие и виды целей командной работы, <i>разработка цели команды в соответствии с целями проекта</i> . Принципы организации руководства командой. <i>Индивидуальный личностный потенциал</i> руководителя, <i>самоорганизация и самоконтроль для реализации собственной деятельности</i> . Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной строительной организации. Типы руководства командой. Этапы планирования работы команды. Выработка командной стратегии и <i>контроль её реализации</i> . <i>Разработка и корректировка плана работы команды с учетом внешних и внутренних факторов</i> . Контроль как командообразующая технология для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере. Виды контроля. |
| 2. | Раздел 2. Формирование команды                    | Предварительный этап командообразования. Функциональные и ролевые критерии отбора участников в команду. Выработка навыков применения на практике методов установления полноценных партнерских отношений с членами на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию управленческих команд для строительной отрасли. Подбор кандидатов в команду на основе использования <i>Техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</i> Постоянный личностный мониторинг процесса командообразования, выявления проблемных моментов в собственной деятельности.<br>Активный этап командообразования. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории развития команды на основе межличностного взаимодействия. <i>Выработка правил командной работы как ос-</i>   |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>новы межличностного взаимодействия. Теории мотивации. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды. Стили руководства. Влияние уровня межличностного взаимодействия в команде на выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией. Разработка командного видения, миссии. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Формирование состава команды и определение функциональных и ролевых критериев отбора участников. Роль группового оператора в системе контроля за реализацией стратегии. Особенности системы контроля реализации стратегического плана работы команды, его корректировка на предприятиях строительной отрасли. Совершенствование навыков межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста.</p> <p>Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования. Структурные методы командной работы. Результаты деятельности команды. Роль личности в формировании заключительного проекта деятельности команды. Навыки презентации результатов командной деятельности. Методика оценки эффективности работы команды. Методика оценка личностных и командных ресурсов. Изучение критериев оценки эффективности деятельности управленческой команды, выработка навыков самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития строительной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд.</p> <p>Итоговое тестирование.</p> |
|--|--|---|

#### 5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

##### Очная форма обучения

| №  | Наименование раздела дисциплины                   | Содержание  | Учебно-методическое обеспечение |
|----|---|---|---------------------------------|
| 1  | 2   | 3   | 4                               |
| 1. | Раздел 1. Теоретические основы командообразования | Подготовка к практическим занятиям.<br>Подготовка к контрольной работе.<br>Подготовка к зачету.<br>Подготовка к итоговому тестированию. | [1] - [10]                      |
| 2. | Раздел 2. Формирование команды                    | Подготовка к практическим занятиям.<br>Подготовка к контрольной работе.   | [1] - [10]                      |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Подготовка к зачету.<br>Подготовка к итоговому тестированию. |  |
|--|--|--|

### Заочная форма обучения

| №  | Наименование раздела дисциплины                   | Содержание  | Учебно-методическое обеспечение |
|----|---|---|---------------------------------|
| 1  | 2   | 3   | 4                               |
| 1. | Раздел 1. Теоретические основы командообразования | Подготовка к практическим занятиям.<br>Подготовка к контрольной работе.<br>Подготовка к зачету.<br>Подготовка к итоговому тестированию. | [1] - [10]                      |
| 2. | Раздел 2. Формирование команды                    | Подготовка к практическим занятиям.<br>Подготовка к контрольной работе.<br>Подготовка к зачету.<br>Подготовка к итоговому тестированию. | [1] - [10]                      |

#### 5.2.5. Темы контрольных работ

1. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
2. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
3. Лидерство как функция группы.
4. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
5. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
6. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде
7. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды
8. Метод многокритериальной оценки
9. Корпоративные стандарты тайм-менеджмента
10. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
11. Команда как субъект профессионального воспитания.
12. Самоорганизация управленческой команды.
13. Специфика профессионального лидерства в команде.
14. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

#### 5.2.6. Темы курсовых проектов / курсовых работ:

*Учебным планом не предусмотрены.*

### 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

| <b>Организация деятельности студента</b>  |
|---|
| <p><b>Практическое занятие</b><br/>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>                       |
| <p><b>Самостоятельная работа</b><br/>Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.<br/>Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:</p> |

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– работу со справочной и методической литературой;</li> <li>– работу с нормативными правовыми актами;</li> <li>– участие в тестировании и др.;</li> </ul> <p>Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовки к практическим занятиям</li> <li>– изучения учебной и научной литературы;</li> <li>– подготовка к итоговому тестированию;</li> <li>– выполнения контрольной работы, предусмотренной учебным планом;</li> <li>- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.</li> <li>- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов по отдельным вопросам изучаемой темы.</li> </ul> |
| <p><b><u>Контрольная работа</u></b></p> <p>Теоретическая и практическая части контрольной работы выполняются по установленным темам (вариантам) с использованием практических материалов, полученных на практических занятиях и при прохождении практики. К каждой теме контрольной работы рекомендуется примерный перечень основных вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения контрольной работы. Чтобы полнее раскрыть тему, следует использовать дополнительные источники и материалы. Инструкция по выполнению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.</p>  |
| <p><b><u>Подготовка к зачету</u></b></p> <p>Подготовка студентов к зачету включает три стадии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– самостоятельная работа в течение семестра;</li> <li>– непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;</li> <li>– подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.</li> </ul>   |

## **7. Образовательные технологии**

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины «*Технологии командообразования*».

### **Традиционные образовательные технологии**

Дисциплина «*Технологии командообразования*» проводится с использованием традиционных образовательных технологий, ориентирующихся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий по дисциплине «*Технологии командообразования*» с использованием традиционных технологий:

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

### **Интерактивные технологии**

По дисциплине «*Технологии командообразования*» практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

**8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**а) основная учебная литература:**

1. Мудрак, С. А. Технологии самоуправления и саморазвития : учебно-методическое пособие для магистрантов / С. А. Мудрак. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 93 с. — ISBN 978-5-4497-1046-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107441.html>
2. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития : учебное пособие / составители Р. Р. Исхакова, Н. И. Юртаева. — Казань : Издательство КНИТУ, 2022. — 240 с. — ISBN 978-5-7882-3141-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129162.html>
3. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 380 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483>
4. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / авт.-сост. А. Ю. Баранова ; Сочинский государственный университет. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2023. — 136 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701302>

**б) дополнительная учебная литература:**

5. Милорадова, Н. Г. Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности : учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / Н. Г. Милорадова, А. Д. Ишков. — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016. — 109 с. — ISBN 978-5-7264-1340-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54678.html>
6. Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). — 2-е изд., доп. и перераб. — Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. — 512 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610>

**в) перечень учебно-методического обеспечения:**

7. Богдалова Е.В. Методические указания к практическим занятиям. Астрахань: АГАСУ, 2019. — 11с. — URL: <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/HfXwFQ8JtDjdReN>
8. Богдалова Е.В. Методические указания по выполнению контрольных работ. Астрахань: АГАСУ, 2019. — 11с. - URL: <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/C7ozxjcPHwr2EDN>

**г) периодические издания**

9. Научно-аналитический журнал «Актуальные проблемы экономики и менеджмента» URL: <https://www.sstu.ru/nauka/nauchnye-izdaniya/zhurnal-aktualnye-problemy-ekonomiki-i-menedzhmenta/>

**д) перечень онлайн курсов**

10. Онлайн курс - режим доступа: Лидерство и формирование командных производственных технологий  
[https://openedu.ru/course/mephi/mephi\\_lfkpt/?ysclid=luze68nile909528563](https://openedu.ru/course/mephi/mephi_lfkpt/?ysclid=luze68nile909528563)

**8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. 7-Zip
2. AdobeAcrobatReader DC. -
3. Apache Open Office.

4. VLC media player
5. KasperskyEndpointSecurity.
6. Yandex browser

### 8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоение дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета: Образовательный портал (<http://edu.aucu.ru>, <http://moodle.aucu.ru>)
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.com/>)
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» ([www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru))
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>)
5. Консультант + (<http://www.consultant.ru/>)
6. Федеральный институт промышленной собственности (<http://www1/fipt.ru/>)

### 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| № п/п | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы  | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы  |
|-------|--|--|
| 1.    | Учебные аудитории для проведения учебных занятий<br>414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18 б,<br>аудитория № 301.  | <b>ауд. № 301</b><br>Комплект учебной мебели.<br>Стационарный мультимедийный комплект.<br>Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет». |
| 2.    | Помещения для самостоятельной работы:<br>414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 22а,<br>аудитории № 201, 203;<br><br>414056, г. Астрахань, ул. Татищева №18 а, библиотека, читальный зал. | <b>ауд. № 201</b><br>Комплект учебной мебели.<br>Компьютеры – 8 шт.<br>Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».                    |
|       |  | <b>ауд. № 203</b><br>Комплект учебной мебели.<br>Компьютеры – 8 шт.<br>Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».                    |
|       |  | <b>библиотека, читальный зал,</b><br>Комплект учебной мебели.<br>Компьютеры - 4 шт.<br>Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».    |

### 10. Особенности организации обучения по дисциплине «Технологии командообразования» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина «Технологии командообразования» реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных

возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине**  
**«Технологии командообразования»**  
**ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»,**  
**направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство:**  
**проектирование»,**  
**по программе магистратуры**

*Кузнецовым Сергеем Владимировичем* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине **«Технологии командообразования»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе **магистратуры**, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре **«Экономика строительства»** (разработчик – **доцент, к.э.н. Митченко Ирина Анатольевна**).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины **«Технологии командообразования»** (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **31 мая 2017 г. № 482** и зарегистрированного в Минюсте России **23 июня 2017 г., №47144**.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к **части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору))** Блока 1 **«Дисциплины (модули)»**.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»**.

В соответствии с Программой за дисциплиной **«Технологии командообразования»** закреплены **2 компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях **знать, уметь, иметь навыки** отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина **«Технологии командообразования»** взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»** и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний **магистра**, предусмотренная Программой, осуществляется в форме **зачета**. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **«Промышленное и гражданское строительство»**

Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **«Технологии командообразования»** в соответствии со специфике дисциплины и требованиями к использованию современных образовательных технологий.

Представленные на рецензию материалы направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Технологии командообразования»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»** направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Технологии командообразования»** представлены:

- тестовыми заданиями
- вопросами к зачету
- заданиями контрольной работы

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Технологии командообразования»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Технологии командообразования»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе **магистратуры**, разработанная **доцентом, к.э.н. И.А. Митченко** соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:  
Генеральный директор  
ООО «АМС»



С.В. Кузнецов  
И.О.Ф



## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине  
**«Технологии командообразования»**

ОПОП ВО по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»,

направленность (профиль) «Промышленное и гражданское строительство:

проектирование»,

по программе магистратуры

*Никулиной Тамарой Николаевной* (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине **«Технологии командообразования»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе **магистратуры**, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре **«Экономика строительства»** (разработчик – *доцент, к.э.н. Митченко Ирина Анатольевна*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины **«Технологии командообразования»** (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **31 мая 2017 г. № 482** и зарегистрированного в Минюсте России **23 июня 2017 г., №47144**.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к **части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору))** Блока 1 **«Дисциплины (модули)»**.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»**.

В соответствии с Программой за дисциплиной **«Технологии командообразования»** закреплены **2 компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях **знать, уметь, иметь навыки** отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина **«Технологии командообразования»** взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»** и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний **магистра**, предусмотренная Программой, осуществляется в форме **зачета**. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство»**.

Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО и специфике дисциплины. Методические материалы по использованию современных образовательных технологий.

Представленные на рассмотрение материалы направления подготовки **08.04.01 «Строительство»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Технологии командообразования»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»** направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Технологии командообразования»** представлены:

- тестовыми заданиями
- вопросами к зачету
- заданиями контрольной работы

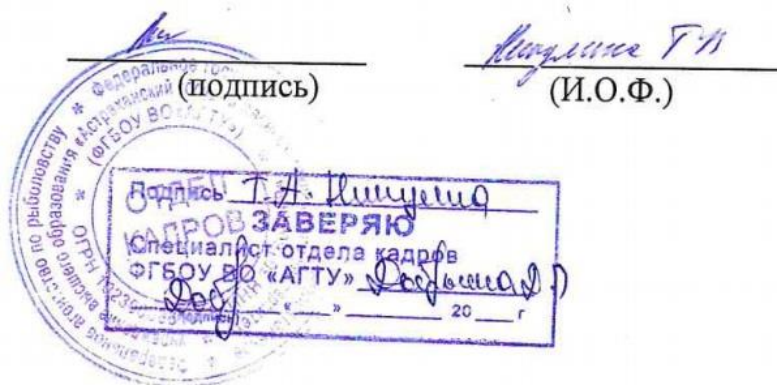
Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Технологии командообразования»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

### ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Технологии командообразования»** ОПОП ВО по направлению подготовки **08.04.01 «Строительство»**, по программе **магистратуры**, разработанная **доцентом, к.э.н. И.А. Митченко** соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **08.04.01 «Строительство»**, направленность (профиль) **«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

к.э.н., доцент  
кафедра «Производственный менеджмент», АГТУ



**к рабочей программ**  
по направле  
направленность (профи

**проектирование»**

**мандообразования»**  
**тельство»**  
**ское строительство:**

**Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.**

**Форма промежуточной аттестации: зачет.**

**Целью** учебной дисциплины **«Технологии командообразования»** является: углубление уровня освоения компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

Учебная дисциплина **«Технологии командообразования»** входит в **Блок 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору))**. Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении дисциплины «Психология. Социальные коммуникации».

**Краткое содержание дисциплины:**

Раздел 1. Теоретические основы командообразования

Раздел 2. Формирование команды

**Заведующий кафедрой**

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

**/И.А. Митченко/**  
И. О. Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
Астраханской области высшего образования  
«Астраханский государственный архитектурно-строительный  
университет»  
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

---

УТВЕРЖДАЮ

И.о. первого проректора



С.П. Стрелков/

И. О. Ф.

20 24 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

Наименование дисциплины

Технологии командообразования

(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки 08.04.01 «Строительство»

(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Астрахань - 2024

**Разработчик**

доцент, к.э.н.

(занимаемая должность,  
учёная степень и учёное звание)

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И. А. Митченко /

И. О. Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «*Экономика строительства*»  
протокол № 9 от 16.04, 2024 г.

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ И. А. Митченко /

И. О. Ф.

**Согласовано:**

Председатель МКН «Строительство», направленность (профиль)

«Промышленное и гражданское строительство: проектирование»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

/ Т. В. Золина /

И. О. Ф.

Начальник УМУ  / О. Н. Беспалова /

(подпись)

И. О. Ф.

Начальник ООСиМ ВО  / Е. С. Коваленко /

(подпись)

И. О. Ф.

## СОДЕРЖАНИЕ:

|   | Стр. |
|---|------|
| 1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  | 4    |
| 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы  | 4    |
| 1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания  | 10   |
| 1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости  | 10   |
| 1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания  | 11   |
| 1.2.3. Шкала оценивания   | 23   |
| 2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 24   |
| 3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций   | 27   |
| Приложение 1  | 28   |
| Приложение 2  | 29   |
| Приложение 3  | 31   |
| Приложение 4  | 38   |

**1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Оценочные и методические материалы являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины (далее РПД) и представлены в виде отдельного документа

**1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

| Индекс и формулировка компетенции<br>N  | Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП   | Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1 РПД)     |   |   |   | Формы контроля с конкретизацией задания  |
|---|---|---|---|---|---|--|
|   |   | 1   | 2 | 3 | 4 |  |
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Знать: цели команды с целями соответствия с целями проекта<br><br>Уметь: разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта<br><br>Иметь навыки: организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели | -   |   |   |   | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45) |
|   |   | УК-3.1 разработка командой с соответствием целями проекта |   | X |   |  |
| УК-3.2. Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых  | Знать: состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников   |   |   | X |   | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45) |
|   |   |   |   |   | X |  |

|  |   |  |   |   |  |
|--|---|--|---|---|--|
|  | критериев отбора участников   | <p><b>Уметь:</b> формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников</p> <p><b>Иметь навыки:</b> формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников</p> |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|  | УК-3.3.Разработка и корректировка плана работы команды                        | <p><b>Знать:</b> план работы команды в соответствии с его целями</p>   | X | X | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45)<br>Вопросы контрольной работы (15-16) |
|  |   | <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и корректировать план работы команды</p>  | X | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|  |   | <p><b>Иметь навыки:</b> разработки и корректировки плана работы команды</p>  | X | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|  | УК-3.4.Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия | <p><b>Знать:</b> правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>   |   | X | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45)<br>Вопросы контрольной работы (15-16) |
|  |   | <p><b>Уметь:</b> выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>  |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |



|   |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
|   | <p><b>Иметь навыки:</b> выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>  |  | X | <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p>   |
| <p>УК-3.5.Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и особенностей членов команды</p> | <p><b>Знать:</b> способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и особенностей членов команды</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и особенностей членов команды</p> |  | X | <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)</p>   |
| <p>УК-3.6.Выбор стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>   | <p><b>Иметь навыки:</b> выбора способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и особенностей членов команды</p> <p><b>Знать:</b> стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>                                    |  | X | <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)</p> |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   |  | <b>Уметь:</b> выбирать стили управления командой в соответствии с ситуацией       |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|   |  | <b>Иметь навыки:</b> выбора стилей управления командой в соответствии с ситуацией |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
| УК-3.7. Презентация результатов собственной командной деятельности и  |  | <b>Знать:</b> результаты собственной командной деятельности                       |   | X | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45) |
|   |  | <b>Уметь:</b> презентовать результаты собственной командной деятельности          |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
| УК-3.8. Оценка эффективности работы команды                           |  | <b>Иметь навыки:</b> презентации результатов собственной командной деятельности   |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|   |  | <b>Знать:</b> методику оценки эффективности работы команды                        |   | X | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45) |
|   |  | <b>Уметь:</b> оценивать эффективность работы команды                              |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
| УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации |  | <b>Иметь навыки:</b> оценки эффективности работы команды                          |   | X | Вопросы контрольной работы (15-16)   |
|   |  | <b>Знать:</b> стратегии формирования команды и контроль её реализации             | X | X | Вопросы зачета (1-23)<br>Вопросы контрольной работы (1-14)<br>Итоговое тестирование (1-45) |

|  |   |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|---|
|  |   | <p><b>Уметь:</b> выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации</p> <p><b>Иметь навыки:</b> выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации</p> <p><b>Знать:</b> систему контроля реализации стратегического плана команды</p> <p><b>Уметь:</b> контролировать реализацию стратегического плана команды</p> <p><b>Иметь навыки:</b> контроля реализации стратегического плана команды</p> | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> | <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> |
| <p><b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования.</p> | <p><b>УК-6.2</b><br/>Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> | <p><b>Знать:</b> приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p><b>Уметь:</b> определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p><b>Иметь навыки:</b> определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>  | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>                   | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>                   | <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> <p>Вопросы контрольной работы (15-16)</p>   |

|  |  |          |          |   |
|--|--|----------|----------|---|
| <p>УК-6.7. - Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p> | <p><b>Знать:</b> методику оценки индивидуального личностного потенциала, техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности<br/><b>Уметь:</b> оценивать индивидуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности<br/><b>Иметь навыки:</b> оценки индивидуального личностного потенциала, выбора техники самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p> | <p>X</p> | <p>X</p> | <p>Вопросы зачета (1-23)<br/>Вопросы контрольной работы (1-14)<br/>Итоговое тестирование (1-45)<br/><br/>Вопросы контрольной работы (15-16)<br/><br/>Вопросы контрольной работы (15-16)</p> |
|--|--|----------|----------|---|

**1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

**1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости**

| <b>Наименование оценочного средства</b> | <b>Краткая характеристика оценочного средства</b>   | <b>Представление оценочного средства в фонде</b> |
|---|---|--|
| Контрольная работа                      | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу             | Комплект контрольных заданий по вариантам        |
| Тест                                    | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий                            |

1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

| Компетенция, этапы освоения компетенции  | Индекс и формулиров ка индикатора компетенци и                   | Планируемые результаты обучения   | Показатели и критерии оценивания результатов обучения  |   |   | Высокий уровень (зачтено)   |
|--|--|---|--|---|---|---|
|  |  |   | Ниже порогового уровня (не зачтено)  | Пороговый уровень (зачтено)   | Продвинутый уровень (зачтено)   |   |
| УК-3: способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1: разработка целей команды в соответствии с целями проекта | Знает цели команды в соответствии с целями проекта  | 4  | 5   | 6   | 7   |
|  |  |   | Обучающийся не знает целей команды в соответствии с целями проекта   | Обучающийся знает цели команды в соответствии с целями проекта в типовых ситуациях.   | Обучающийся знает и понимает цели команды в соответствии с целями проекта в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий. | Обучающийся знает и понимает цели команды в соответствии с целями проекта в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.   |
|  |  | Умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта.   | 4  | 5   | 6   | 7   |
|  |  |   | Обучающийся не умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта.   | Обучающийся умеет разрабатывать не все цели команды в соответствии с целями проекта в типовых ситуациях.  | Обучающийся умеет разрабатывать все цели команды в соответствии с целями проекта в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.  | Обучающийся умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.  |
|  |  | Имеет навыки организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели | 4  | 5   | 6   | 7   |
|  |  |   | Обучающийся не владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели | Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности. | Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.                       | Обучающийся владеет навыками организации и руководства работой команды, с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий. |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p><b>УК-3.2.</b><br/>Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников</p>   | <p><b>Знает</b> состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников</p>   | <p>Обучающийся не знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников</p>   | <p>Обучающийся знает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников в типовых ситуациях.</p>   | <p>Обучающийся знает и понимает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников в типовых ситуациях и повышенной сложности</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает состав команды и функциональные и ролевые критерии отбора участников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |
|  | <p><b>Умеет</b> формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников</p>            | <p>Обучающийся не умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников.</p>               | <p>Обучающийся умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников в типовых ситуациях.</p>                | <p>Обучающийся умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников в типовых ситуациях и повышенной сложности.</p>               | <p>Обучающийся умеет формировать состав команды и определять функциональные и ролевые критерии отбора участников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>               |  |
|  | <p><b>Имеет</b> навыки формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников</p> | <p>Обучающийся владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников в типовых ситуациях и повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками формирования состава команды и определения функциональных и ролевых критериев отбора участников в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |  |

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  | <p><b>УК-3.3. Разработка и корректировка плана работы команды</b></p>      | <p><b>Знает</b> план работы команды в соответствии с его целями</p>                    | <p>Обучающийся не знает план работы команды в соответствии с его целями</p>                              | <p>Обучающийся знает план работы команды в соответствии с его целями в типовых ситуациях.</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает план работы команды в соответствии с его целями в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>   | <p>Обучающийся знает и понимает план работы команды в соответствии с его целями в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |
|  | <p><b>Умеет</b> разрабатывать и корректировать план работы команды</p>     | <p>Обучающийся не умеет разрабатывать и корректировать план работы команды.</p>        | <p>Обучающийся умеет разрабатывать и корректировать план работы команды в типовых ситуациях.</p>         | <p>Обучающийся умеет и разрабатывать и корректировать план работы команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>    | <p>Обучающийся умеет разрабатывать и корректировать план работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>        |   |
|  | <p><b>Имеет навыки</b> разработки и корректировки плана работы команды</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками разработки и корректировки плана работы команды</p> | <p>Обучающийся владеет навыками разработки и корректировки плана работы команды в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками разработки и корректировки планарботы команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками разработки и корректировки плана работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |   |



|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
| <p><b>УК-3.4. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия</b></p>       | <p><b>Знает</b><br/>правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>              | <p>Обучающийся не знает правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>                  | <p>Обучающийся знает правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях.</p>                               | <p>Обучающийся знает и понимает правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>       | <p>Обучающийся знает и понимает правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>      |
| <p><b>Умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</b></p>     | <p><b>Умеет выбирать</b><br/>правила командной работы как основы межличностного взаимодействия</p>     | <p>Обучающийся не умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия.</p>        | <p>Обучающийся умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях.</p>                      | <p>Обучающийся умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>        | <p>Обучающийся умеет выбирать правила командной работы как основы межличностного взаимодействия в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>        |
| <p><b>Имеет навыки выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия</b></p> | <p><b>Имеет навыки</b><br/>выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия</p> | <p>Обучающийся владеет навыками разработки и выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора правил командной работы как основы межличностного взаимодействия в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |



|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  | <p><b>УК-3.6.</b> Выбор стили управления работой команды с ситуацией</p>                       | <p><b>Знает</b> стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>                            | <p>Обучающийся не знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>                                      | <p>Обучающийся знает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией в типовых ситуациях.</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией и типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>   | <p>Обучающийся знает и понимает стили управления работой команды в соответствии с ситуацией в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |
|  | <p><b>Умеет</b> выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>       | <p>Обучающийся не умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>           | <p>Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией в типовых ситуациях.</p>           | <p>Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией и типовых ситуациях повышенной сложности.</p>          | <p>Обучающийся умеет выбирать стили управления работой команды в соответствии с ситуацией в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>          |   |
|  | <p><b>Имеет</b> навыки выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией и типовых ситуациях повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стилей управления работой команды в соответствии с ситуацией в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |   |

|  |  |   |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|---|
|  | <p><b>УК-3.7.</b><br/>Презентация результатов собственной командной деятельности и</p> | <p><b>Знает</b> результаты собственной командной деятельности и</p>                               | <p>Обучающийся не знает результаты собственной командной деятельности</p>   | <p>Обучающийся знает результаты собственной командной деятельности в типовых ситуациях.</p>   | <p>Обучающийся знает и понимает результаты собственной и командной деятельности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает результаты собственной и командной деятельности в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |
|  | <p><b>Умеет</b> презентовать результаты собственной командной деятельности</p>         | <p>Обучающийся не умеет презентовать результаты собственной командной деятельности</p>            | <p>Обучающийся умеет презентовать результаты собственной командной деятельности в типовых ситуациях.</p>            | <p>Обучающийся умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p> | <p>Обучающийся умеет презентовать результаты собственной и командной деятельности в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>         |   |
|  | <p><b>Имеет навыки</b> презентации результатов собственной командной деятельности</p>  | <p>Обучающийся не владеет навыками презентации результатов собственной командной деятельности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками презентации результатов собственной командной деятельности в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками презентации результатов собственной командной деятельности в ситуациях повышенной сложности</p>             | <p>Обучающийся владеет навыками презентации результатов собственной командной деятельности в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |   |

|  |   |  |   |   |  |  |
|--|---|--|---|---|--|--|
|  | <p><b>УК-3.8.</b> Оценка эффективности работы команды</p>       | <p><b>Знает</b> методику оценки эффективности работы команды</p>           | <p>Обучающийся не знает методику оценки эффективности работы команды</p>                    | <p>Обучающийся знает методику оценки эффективности работы команд в типовых ситуациях.</p>                                   | <p>Обучающийся знает и понимает методику оценки эффективности работы команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает методику оценки эффективности работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |
|  | <p><b>Умеет</b> оценивать эффективность работы команды;</p>     | <p>Обучающийся не умеет оценивать эффективность работы команды</p>         | <p>Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команд в типовых ситуациях.</p>         | <p>Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команд в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p>        | <p>Обучающийся умеет оценивать эффективность работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>        |  |
|  | <p><b>Имеет</b> навыки оценки эффективности работы команды;</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками оценки эффективности работы команды</p> | <p>Обучающийся владеет навыками оценки эффективности работы команд в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками оценки эффективности работы команд в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся владеет навыками оценки эффективности работы команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |  |

|  |   |   |  |   |  |  |
|--|---|---|--|---|--|--|
|  | <p><b>УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации</b></p>       | <p><b>Знает</b> стратегии формирования команды и контроль её реализации</p>                           | <p>Обучающийся не знает стратегии формирования команды и контроль её реализации</p>                            | <p>Обучающийся знает стратегии формирования команды и контроль её реализации в типовых ситуациях.</p>   | <p>Обучающийся знает и понимает стратегии формирования команды и контроль её реализации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p> | <p>Обучающийся знает и понимает стратегии формирования команды и контроль её реализации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>        |
|  | <p><b>Умеет</b> выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации</p>      | <p>Обучающийся не умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации</p>          | <p>Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p> | <p>Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации в ситуациях повышенной сложности.</p>                      | <p>Обучающийся умеет выбирать стратегии формирования команды и контроль её реализации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>          |
|  | <p><b>Имеет навыки</b> выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации</p> | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации</p>             | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации в типовых ситуациях.</p>                         | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации в ситуациях повышенной сложности</p>              | <p>Обучающийся владеет навыками выбора стратегии формирования команды и контроля её реализации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p> |

|   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|
| УК-3.10.<br>Контроль реализации стратегического плана команды | Знает систему контроля реализации стратегического плана команды; | Обучающийся не знает систему контроля реализации стратегического плана команды    | Обучающийся знает систему контроля реализации стратегического плана команды в типовых ситуациях.           | Обучающийся знает и понимает систему контроля реализации стратегического плана команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности | Обучающийся знает и понимает систему контроля реализации стратегического плана команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий. |
|   | Умеет контролировать реализацию стратегического плана команды    | Обучающийся не умеет контролировать реализацию стратегического плана команды      | Обучающийся умеет контролировать реализацию стратегического плана команды в типовых ситуациях.             | Обучающийся умеет контролировать реализацию плана команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.                             | Обучающийся умеет контролировать реализацию стратегического плана команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.              |
|   | Имеет навыки контроля реализации стратегического плана команды   | Обучающийся не владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды | Обучающийся владеет навыками выбора контроля реализации стратегического плана команды в типовых ситуациях. | Обучающийся владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности         | Обучающийся владеет навыками контроля реализации стратегического плана команды в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий          |

|   |  |  |   |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|---|
| <p><b>УК-6</b> -способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы совершенствования на основе самооценки.</p> | <p><b>УК-6.2.</b> Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> | <p><b>Знает</b> приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;</p>                     | <p>Обучающийся не знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;</p>                        | <p>Обучающийся знает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в типовых ситуациях.</p>                         | <p>Обучающийся знает и понимает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности</p>  | <p>Обучающийся знает и понимает приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>             |
|   |  | <p><b>Умеет</b> определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>           | <p>Обучающийся не умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>              | <p>Обучающийся умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в типовых ситуациях.</p>              | <p>Обучающийся умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.</p> | <p>Обучающийся умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>                              |
|   |  | <p><b>Имеет навыки</b> определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;</p> | <p>Обучающийся не владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> | <p>Обучающийся владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в типовых ситуациях.</p> | <p>Обучающийся владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в ситуациях повышенной сложности</p>         | <p>Обучающийся владеет навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий</p> |





### 1.2.3. Шкала оценивания

| Уровень достижений | Отметка в 5-бальной шкале | Зачтено / не зачтено |
|--------------------|---------------------------|----------------------|
| высокий            | «5» (отлично)             | зачтено              |
| продвинутый        | «4» (хорошо)              | зачтено              |
| пороговый          | «3» (удовлетворительно)   | зачтено              |
| ниже порогового    | «2» (неудовлетворительно) | не зачтено           |

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**2.1. Зачет**

*а) типовые вопросы(задания)(Приложение 1)*

*б) критерии оценивания*

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

| №п/п | Оценка              | Критерии оценки   |
|------|---------------------|---|
| 1    | Отлично             | Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.   |
| 2    | Хорошо              | Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. |
| 3    | Удовлетворительно   | Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.   |
| 4    | Неудовлетворительно | Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.   |
| 5    | Зачтено             | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».   |
| 6    | Незачтено           | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».   |

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

### 2.2. Тест

- а) Типовой комплект заданий для входного тестирования (Приложение 2)
- б) Типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 3)
- в) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

| № п/п | Оценка              | Критерии оценки  |
|-------|---------------------|--|
| 1     | 2                   | 3  |
| 1     | Отлично             | Если выполнены следующие условия:<br>- даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ;<br>- на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.  |
| 2     | Хорошо              | Если выполнены следующие условия:<br>- Даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ;<br>- На все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.         |
| 3     | Удовлетворительно   | Если выполнены следующие условия:<br>- даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ;<br>- на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты. |
| 4     | Неудовлетворительно | Если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».  |
| 5     | Зачтено             | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».  |
| 6     | Незачтено           | Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».  |

### 2.3 Контрольная работа

а) типовые вопросы (задания) (Приложение 4)

б) критерии оценивания

Выполняется в письменной форме. При оценке работы студента учитывается:

1. Правильное раскрытие содержания основных вопросов темы, правильное решение задач.
2. Самостоятельность суждений, творческий подход, научное обоснование раскрываемой проблемы.
3. Правильность использования цитат (если цитата приводится дословно, то надо взять ее в кавычки и указать источник с указанием фамилии автора, названия произведения, места и города издания, тома, части, параграфа, страницы).
4. Наличие в конце работы полного списка литературы.

| №п /п | Оценка              | Критерии оценки   |
|-------|---------------------|---|
| 1     | Отлично             | Студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета   |
| 2     | Хорошо              | Студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов  |
| 3     | Удовлетворительно   | Студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов, плохо знает материал, допускает искажение фактов |
| 4     | Неудовлетворительно | Студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы  |
| 5     | Зачтено             | Выполнено правильно не менее 50% заданий, работа выполнена по стандартной или самостоятельно разработанной методике, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, по ходу решения сделаны аргументированные выводы, самостоятельно выполнена графическая часть работы  |
| 6     | Незачтено           | Студент не справился с заданием (выполнено правильно менее 50% задания варианта), не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопроса, в решении задач, в выполнении графической части задания и т.д., а также выполнена не самостоятельно.   |

### 3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

#### Перечень и характеристика процедур текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

| № п/п | Наименование оценочного средства | Периодичность и способ проведения процедуры оценивания  | Виды выставляемых оценок | Форма учета   |
|-------|----------------------------------|---|--------------------------|---|
| 1.    | Зачет                            | Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины   | Зачтено/<br>Незачтено    | Ведомость,<br>Зачетная книжка   |
| 2.    | Тест                             | Входное тестирование в начале изучения дисциплины.<br>Итоговое тестирование раз в семестр, по окончании изучения дисциплины | Зачтено/<br>Незачтено    | Журнал учета успеваемости преподавателя   |
| 3.    | Контрольная работа               | Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины   | Зачтено/<br>Незачтено    | Регистрационная тетрадь для заочной формы обучения и журнал учета успеваемости преподавателя для очной формы обучения |

**Типовые вопросы к зачету**

УК-3 (знать) УК-6 (знать)

1. Понятие команды и ее жизненный цикл.
2. Понятие и основные характеристики команды.
3. Типы команд
4. Функции команды.
5. Основные черты команды: совместная работа, ролевое позиционирование, коммуникация, автономия, синергия.
6. Принципы командной работы
7. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.
8. Применение командообразующих технологий для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере.
9. Понятие и виды целей командной работы.
10. Принципы организации руководства командой
11. Типы руководства командой.
12. Этапы планирования работы команды.
13. Выработка командной стратегии.
14. Корректировка плана работы команды с учетом внешних и внутренних факторов.
15. Контроль как командообразующая технология для повышения эффективности управления предприятием в строительной сфере. Виды контроля.
16. Предварительный этап командообразования.
17. Активный этап командообразования.
18. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.
19. Лидерство в команде
20. Управление взаимоотношениями в команде
21. Инструменты управления командными взаимоотношениями
22. Трудности работы в команде
23. Личностный рост в команде

**Типовой комплект заданий для входного тестирования**

1. Какую из перечисленных групп можно отнести к формальной:

- 1) двадцать членов комитета некой партии;
- 2) пятеро друзей, сидящих за столиком в кафе;
- 3) семья из четырех человек;
- 4) тридцать пассажиров автобуса.

2. Почему новые члены группы обычно ведут себя тихо и незаметно:

- 1) новички пытаются понять и усвоить формальные и неформальные нормы группы;
- 2) формальные групповые нормы не позволяют им говорить;
- 3) новички обычно воспринимают других членов группы как соперников;
- 4) по сравнению со старыми членами группы новички больше стремятся к сотрудничеству.

3. Почему мы говорим, что группы характеризуются динамикой:

- 1) они обычно бывают неформальными;
- 2) они постоянно меняются;
- 3) они обычно бывают соревновательными;
- 4) в них редко бывает лидер.

4. Подберите синоним для названия референтной группы:

- 1) эталонная группа;
- 2) группа членства;
- 3) условная группа;
- 4) группа – триада.

5. Какие из перечисленных групп относятся к малым:

- 1) семья, состоящая из трех человек;
- 2) пассажиры автобуса;
- 3) зрители на концерте;
- 4) пять покупателей в магазине.

6. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях:

- 1) учитель;
- 2) руководитель;
- 3) авторитет;
- 4) лидер.

7. Индивид, который наделен властью награждать и наказывать других членов своей группы:

- 1) авторитет;
- 2) лидер;
- 3) руководитель;
- 4) учитель.

8. Возникшая в школьном классе группировка ребят, объединенных каким-то общим интересом, является:

- 1) неформальной группой;
- 2) группой членства;



- 3) референтной группой;
- 4) формальной группой.

9. Если у людей, принадлежащих группе, формируется чувство «мы» (так называемая групповая идентификация), то имеет место:

- 1) эффект социальной ленности;
- 2) эффект синергии;
- 3) эффект принадлежности группе;
- 4) нет ни одного правильного ответа.

10. Прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов (т.е. отвечает требованию  $1+1 > 2$ ) называется:

- 1) эффект синергии;
- 2) эффект социальной ленности;
- 3) эффект принадлежности группе;
- 4) нет ни одного правильного ответа.

**Типовой комплект заданий для итогового тестирования**

УК-3.1 (знать), УК-3.2 (знать), УК-3.3 (знать), УК-3.4 (знать), УК-3.5 (знать), УК-3.6 (знать),  
УК-3.7 (знать), УК-3.8 (знать), УК-3.9 (знать), УК-3.10 (знать), УК-6.2 (знать), УК-6.7 (знать)

1. Определение группы людей как организации дал:

1. Абрахам Маслоу.
2. Генри Гант.
3. Б. Фредерик Герцберг.
4. Г. Честер Бэрнард

2. Небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

1. группой
2. коллективом
3. командой

3. Дайте определение понятию «Команда»

1. Команда – группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.
2. Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.
3. Команда – это группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение.

4. Выберите из списка признаки команды:

1. Общая цель
2. Совместные усилия
3. Делегирование полномочий
4. Наличие лидера
5. Сплоченность

5. Верно ли утверждение: «Команда- самый быстрый и легкий способ обучения — учиться у других людей»

1. да
2. нет

6. Верно ли утверждение: «Команды повышают производительность труда»

1. да
2. нет

7. Верно ли утверждение: «Чтобы появилась команда нужна трудная стимулирующая задача – это важнее чем командообразование, материальное вознаграждение или идеальный лидер»

1. да
2. нет

8. Назовите известные вам типы команд:

1. Команды, которые рекомендуют
2. Команды, которые организуют

3. Команды, которые производят и исполняют

4. Команды, которые производят и исполняют

9. Философия «Я выиграю сам, и ты выигрываю, как можешь сам», «Я выиграю, без тебя»

1. Группы

2. Коллектива

3. Команды

10. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации называется:

1. командообразованием,

2. стратегией развития группы,

3. развитием кадрового потенциала.

11. Какова оптимальная численность сотрудников в команде?

1. Оптимальная численность сотрудников в команде составляет не более 12–15 человек

2. Оптимальная численность сотрудников в команде определяется сложностью и количеством бизнес-процессов.

3. Оптимальную численность команды определяет руководитель исходя из своего видения и целей.

12. Перечислите «плюсы», которые дает команда бизнесу и организации

1. команда профессионалов способна быстро и эффективно решить задачу, на которую обычно уходит значительное время.

2. в команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.

3. в команде ответственность всегда лежит на непосредственном исполнителе.

13. Синергический эффект команды – это:

1. потенцирование усилий членов команды за счет слаженной творческой совместной работы, эффективно координируемой лидером.

2. это разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведенными для их получения затратами на изменения условий деятельности.

3. благоприятные изменения, которые ожидаются от деятельности предприятия.

14. Дайте определение понятию «командообразование»

1. Командообразование (team building) – это нестандартные методы воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа путем организации корпоративного отдыха, целью которого является сплочение коллектива.

2. Командообразование – это группа специалистов, которая участвует в целенаправленном процессе, позволяющем эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал.

3. Командообразование, или тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.

15. Обмен информацией между организациями, подразделениями и людьми в менеджменте называется:

А. Информационная сеть.

Б. Связь.

В. Коммуникации.

Г. Сообщение.

16. Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется:

1. стереотип поведения,
2. статус,
3. роль.

17. Дайте определение понятию «тимбилдинг»

1. Тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Тимбилдинг — это командообразование. Другими словами, тимбилдинг — это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, корпоративных игр, тренингов и прочего.

2. Тимбилдинг — это процесс подбора сотрудников в команду и его профессиональная адаптация.

18. Жизненный цикл команды:

1. представляет собой совокупность стадий, через которые проходит команда за период своего функционирования.
2. совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования
3. последовательность фаз проекта, задаваемая исходя из потребностей управления проектом

19. Комплекс действий по вписыванию формируемой команды в систему функционирования целостной организации называется:

1. реорганизация
2. институционализация
3. трансформация

20. Разделяемые членами группы стандарты поведения, определяющие их поступки называются:

1. командными нормами
2. командными ролями
3. командными играми

21. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений (подчинение, отчетность, ответственность, дистантность) в организационном контексте называется:

1. анкетирование
2. позиционирование
3. оценка

22. Один из методов группового обсуждения, позволяющий находить весь спектр вариантов решений задачи на основании детальной классификации параметров проблемы и составлении матрицы называется:

1. мозговой штурм
2. синектика
3. морфологический анализ
4. метод фокальных объектов.

23. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей:

1. делегирование

2. мотивация
3. планирование

24. Определите ресурсы (используемые средства) необходимые для создания команды:

1. финансовые ресурсы
2. рекреационные ресурсы
3. физические ресурсы
4. кадровые ресурсы
5. интеллектуальные ресурсы

25. Основными методами командообразования являются:

1. диагностика
2. наставничество
3. тренинг
4. командные разработки

26. Этап командообразования, где устанавливается первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходит ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации, называется:

1. формирование общего видения
2. знакомство
3. институционализация
4. позиционирование

27. Этап командообразования, где команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует продуктивной работе команды, называется:

1. планирование первого шага
2. позиционирование
3. формирование общего видения
4. исполнение
5. рефлексия

28. К каким ресурсам относятся знания, умения и навыки членов команды, необходимые для осуществления конкретной деятельности:

1. Финансовые ресурсы;
2. Интеллектуальные ресурсы;
3. Материальные ресурсы;
4. Кадровые ресурсы

29. К каким ресурсам относятся документы, книги, учебные фильмы о деятельности команд, примеры (результаты) работы других команд

- А. Финансовые ресурсы
- Б. Интеллектуальные ресурсы
- В. Материальные ресурсы
- Г. Кадровые ресурсы
- Д. Информационные ресурсы

30. Для чего используется метод индивидуального консультирования в командообразовании:

1. Для управления трудными проблемами, возникающими в результате существования организации;

2. Для развития продаж в организации;
3. Для разрешения личных психологических проблем.

31.Руководство – это...

1. Способность на формальной основе оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать для достижения целей организации.
2. Такое поведение индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения и ощущения другого индивида.
3. Процесс, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов всей группы.
4. Возможность влиять на поведение других.

32.Содержание авторитарного стиля руководства:

1. Сосредоточение всей власти и ответственности у руководителя, его приоритет в установлении целей и выборе средств.
2. Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у руководителя, принятие решений разделено по уровням на основе участия.
3. Снятие руководителем с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы или организации, предоставление возможности полного самоуправления в желаемом для группы режиме.
4. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.
5. Коммуникация осуществляется активно и одновременно в двух встречных направлениях по вертикали.
6. Коммуникации в основном строятся только на горизонтальном уровне.

33. Содержание демократического стиля руководства:

1. Сосредоточение всей власти и ответственности у руководителя, его приоритет в установлении целей и выборе средств.
2. Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у руководителя, принятие решений разделено по уровням на основе участия.
3. Снятие руководителем с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы или организации, предоставление возможности полного самоуправления в желаемом для группы режиме.
4. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.
5. Коммуникация осуществляется активно и одновременно в двух встречных направлениях по вертикали.
6. Коммуникации в основном строятся только на горизонтальном уровне.

34. Содержание либерального (пассивного, попустительского), стиля руководства:

1. Сосредоточение всей власти и ответственности у руководителя, его приоритет в установлении целей и выборе средств.
2. Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у руководителя, принятие решений разделено по уровням на основе участия.
3. Снятие руководителем с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы или организации, предоставление возможности полного самоуправления в желаемом для группы режиме.
4. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.
5. Коммуникация осуществляется активно и одновременно в двух встречных направлениях по вертикали.
6. Коммуникации в основном строятся только на горизонтальном уровне.

35. Сильная сторона авторитарного стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

36. Сильная сторона демократического стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

37. Сильная сторона либерального (пассивного, попустительского) стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

38. Слабая сторона авторитарного стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

39. Слабая сторона демократического стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

40. Слабая сторона либерального (пассивного, попустительского) стиля:

1. Срочность и порядок, возможность предсказания результата.
2. Тенденция к сдерживанию инициативы.
3. Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие персонала в управлении.
4. Требуется много времени.
5. Позволяет начать дело так, как это видится персоналу без вмешательства не всегда компетентного руководителя.
6. Организация может потерять ориентиры, скорость и направление движения без вмешательства руководителя.

41. Назовите основные принципы формирования команды

1. Добровольность вхождения в команду, коллективное выполнение работы, коллективная ответственность.
2. Принцип профессионализма, принцип единоначалия, принцип свободы самоопределения действий.
3. Принцип мотивации/ стимулирования членов команды за конечный результат

42. Перечислите основные характеристики эффективной команды.

1. Имеют лидера, являющегося ядром команды, отличаются высоким качеством конечных результатов своей деятельности, члены команды хорошо сотрудничают и взаимодействуют друг с другом.
2. Члены команды высокопрофессиональны, обладают богатым опытом, они экстраверты и нацелены на карьерный рост в организации.
3. Состав команды хорошо сбалансирован в зависимости от ролей, выполняемых членами команды, менеджеры команды пользуются большим уважением благодаря примеру, который они подают членам команды, имеют высокую степень автономности.

43. Командная роль – это:

1. внешнее поведение (поступки/действия), доступное для наблюдения всех окружающих людей.
2. динамическая характеристика социальной позиции, которая выражается в наборе моделей поведения
3. устойчивый поведенческий шаблон (действия/поступки), которые человек снова и снова повторяет в каких-то типовых ситуациях.

44. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

1. менеджер;
2. лидер;
3. руководитель.

45. Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

1. Отсутствие разногласий в команде.
2. Расширение возможностей команды.
3. Уменьшение влияния каждого члена команды.
4. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.



### Типовые задания контрольной работы

УК-3.1 (знать), УК-3.2 (знать), УК-3.3 (знать), УК-3.4 (знать), УК-3.5 (знать), УК-3.6 (знать), УК-3.7 (знать), УК-3.8 (знать), УК-3.9 (знать), УК-3.10 (знать), УК-6.2 (знать), УК-6.7 (знать)

#### Темы контрольных работ

1. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
2. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
3. Лидерство как функция группы.
4. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
5. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
6. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде
7. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды
8. Метод многокритериальной оценки
9. Корпоративные стандарты тайм-менеджмента
10. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
11. Команда как субъект профессионального воспитания.
12. Самоорганизация управленческой команды.
13. Специфика профессионального лидерства в команде.
14. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

УК-3.1 (уметь, владеть), УК-3.2 (уметь, владеть), УК-3.3 (уметь, владеть), УК-3.4 (уметь, владеть), УК-3.5 (уметь, владеть), УК-3.6 (уметь, владеть), УК-3.7 (уметь, владеть), УК-3.8 (уметь, владеть), УК-3.9 (уметь, владеть), УК-3.10 (уметь, владеть), УК-6.2 (уметь, владеть), УК-6.7 (уметь, владеть)

15. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды.  
Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команды.
16. Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др.  
Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации..