МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности

_____Миргородская М.Г.

«_27_»___мая_____ 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.01.08 ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЙ МОДУЛЬ
Командообразование и лидерство

Кафедра:	Педагогики и психологии профессионального образования
Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль):	Финансы и финансовый консалтинг
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год набора:	2022
Общая трудоемкость:	108 часов/3 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2023 г.

Программу составил(и):
канд.психол.наук доц. Белякова Н.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Командообразование и лидерство"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом 25 мая 2023 г. протокол № 11 в соответствии
с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Руководитель ОПОП
заведующая кафедрой, канд. экон. наук, доц. Миргородская М.Г._____
_____

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от 26 ___мая____ 2023 г. № 10
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности
Протокол от 26 ___мая____ 2023 г. № 10
Зав. кафедрой Миргородская М.Г._____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами, знакомство студентов с основными понятиями, теориями и проблемами психологии личности, лидерства. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

1.2. Задачи:

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой;
2. Изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды;
3. Ознакомиться с организацией работы команды;
4. Изучить закономерности и принципы командообразования
5. Овладеть прикладными аспектами данной дисциплины: диагностикой личности и его лидерских способностей; диагностикой, коррекцией, прогнозированием и формированием команды

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП и обязательна для освоения.

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Семестр	Шифр компетенции
1	Психология	5	УК-3, УК-9
2	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-10, ОПК-6, УК-8, УК-9, УК-2, УК-6, УК-4
3	Проектирование	7	ПКС-2, ПКС-1, УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ПКС-3

Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Недель	17 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	84	84	84	84
Итого	108	108	108	108

Вид промежуточной аттестации:

Зачёт 4 семестр

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

УК-3.1: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

УК-3.2: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста

УК-3.3: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства

	Раздел 1.Раздел 1 Командообразование						
1.1	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды.** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- . основные понятия командообразования, , классификацию команд** **/Лек/**	4	1	0	0	УК-3.1	Тестирование
1.2	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды.** **Предполагаемые результаты:** **Уметь:- отличать группу от команды, действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации** **Владеть:- навыками преобразования группы в команду, методами оценки своих действий, планирования и управления временем** **/Пр/**	4	2	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация
1.3	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды.** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- . основные понятия командообразования, , классификацию команд** **Уметь:- отличать группу от команды, действовать в духе сотрудничества; принимать**	4	28	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	решения с соблюдением этических принципов их реализации **Владеть:- навыками преобразования группы в команду, методами оценки своих действий, планирования и управления временем** **/Ср/**						
1.4	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационно- управленческие, психологические аспекты, системно - аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда – суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные** **Предполагаемые результаты:** **Знать:- организационно-управленческие аспекты формирования команд, основы для формирования команды.** **/Лек/**	4	2	0	0	УК-3.1	Тестирование
1.5	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационно- управленческие, психологические аспекты, системно - аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда – суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные** **Предполагаемые результаты:** **Уметь:- действовать в духе сотрудничества, используя организационно- управленческие, психологические и системно-аналитические аспекты для формирования команды, преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других** **Владеть:- навыками определения эффективности команды** **/Пр/**	4	2	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация
1.6	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты**	4	28	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки

	формирования команд Основы для формирования команды. Организационно- управленческие, психологические аспекты, системно - аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда – суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные Предполагаемые результаты: Знать:- организационно-управленческие аспекты формирования команд, основы для формирования команды. Уметь:- действовать в духе сотрудничества, используя организационно- управленческие, психологические и системно-аналитические аспекты для формирования команды, преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других Владеть:- навыками определения эффективности команды /Ср/						
1.7	**Тема 1.3. Участники и члены команды Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Предполагаемые результаты: Знать:- роли и функции участников и членов команды /Лек/**	4	1	0	0	УК-3.1	Тестирование.
1.8	**Тема 1.3. Участники и члены команды Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-**	4	2	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Предполагаемые результаты: Уметь:- : взаимодействовать внутри и вне команды, распределять ответственность за принятие организационно-управленческих решений; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия /Пр/						
1.9	**Тема 1.3. Участники и члены команды Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Предполагаемые результаты: Знать:- роли и функции участников и членов команды Уметь:- : взаимодействовать внутри и вне команды, распределять ответственность за принятие организационно-управленческих решений; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия /Ср/**	4	28	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы для самоподготовки
1.10	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию и факторы**	4	1	0	0	УК-3.1	Тестирование

	формирования команд, этапы формирования команды /Лек/						
1.11	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Уметь:- определять этап формирования команды и находить способы ее дальнейшего развития Владеть:- навыками управления системой командообразования /Пр/**	4	2	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация
1.12	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде. Предполагаемые результаты: Знать:- характеристики коммуникаций в командообразовании, виды делового общения, уровни деловых коммуникаций /Лек/**	4	1	0	0	УК-3.1	Тестирование
1.13	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура**	4	2	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде. Предполагаемые результаты: Уметь:- разрешать конфликты, действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды /Пр/						
	Раздел 2.Раздел 2. Лидерство						
2.1	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать:- основные понятия лидерства, стили лидерства, эффективное лидерство /Лек/**	4	1	0	0	УК-3.1	Собеседование, проверка конспектов
2.2	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Уметь:- выявлять лидеров, находить наиболее эффективные методы взаимодействия лидера с командой Владеть:- навыками управления командой , распределения ролей в условиях командного**	4	3	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация

	взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; технологиями ненасильственного общения /Пр/						
2.3	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать:- типологию лидерства и факторы формирования команд /Лек/**	4	1	0	0	УК-3.1	Собеседование, проверка конспектов
2.4	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Уметь:- воздействовать на команду с целью повышения эффективности взаимодействия действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; Владеть:- навыками эмоционального лидерства /Пр/**	4	3	0	0	УК-3.2,УК-3.3	Доклад, мини-презентация
2.5	**Зачет Предполагаемые результаты: Знать: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования; понятие инклюзивной компетентности, ее**	4	0	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Итоговое тестирование. Вопросы к зачету.

	компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; Уметь: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения; навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. /Зачёт/						

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Информационные технологии

Личностно ориентированная технология, способ организации самостоятельной деятельности учащихся, направленный на решение задачи учебного проекта

Технология развития критического мышления

Технология направлена на развитие ученика, основными показателями которого являются оценочность, открытость новым идеям, собственное мнение и рефлексия собственных суждений

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

СРС – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов). Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней. Задачи СРС: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретической подготовки; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам. Функции СРС: развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к 10 творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов); информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях, неподкрепленная самостоятельной работой, становится мало результативной); ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация); воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста и гражданина); исследовательская (новый уровень профессионально- творческого мышления).

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого студента и определяется учебным планом. Виды самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ и учебных методических комплексов дисциплин содержанием учебной дисциплины. При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать их уровень самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Так, удельный вес самостоятельной работы при обучении в очной форме составляет до 50% от количества аудиторных часов, отведённых на

изучение дисциплины, в заочной форме - количество часов, отведенных на освоение дисциплины, увеличивается до 90%. Самостоятельная работа определяется как индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства педагога, но по его заданиям и под его контролем. Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления студента, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом.
Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня, что в итоге приводит к развитию навыка самостоятельного планирования и реализации деятельности. Целью самостоятельной работы студентов является овладение необходимыми компетенциями по своему направлению подготовки, опытом творческой и исследовательской деятельности.
На основании компетентностного подхода к реализации профессиональных образовательных программ, видами заданий для самостоятельной работы являются:
- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.
- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.
Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования индикаторов их достижения в процессе освоения ОПОП

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

Недостаточный уровень:

обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки

не сформированы умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; не умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста

обучающийся не владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения отсутствуют

Пороговый уровень:

обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала

обучающийся испытывает затруднения, когда необходимо действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; не умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер

испытывает затруднения при распределении ролей в условиях командного взаимодействия; не владеет методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения

Продвинутый уровень:

обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения

обучающийся умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других, однако при определении цели и работе в направлении личностного, образовательного и профессионального роста возникают сложности

демонстрируется владение самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения

Высокий уровень:

обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допускает ошибок.

обучающийся легко и уверенно действует в духе сотрудничества; принимает решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявляет уважение к мнению и культуре других; быстро определяет цели и способен работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста, успешно применяет знания как в решении типовых, так и нестандартных творческих заданий уверенно владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; использует методы оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций

Характеристики индикаторов достижения компетенций	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знания:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
Умения:	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.	Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Навыки:	Навыки не сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
0 - 59 баллов	**60 - 69 баллов**	**70 - 89 баллов**	**90 - 100 баллов**
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
обучающийся не владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения отсутствуют
не сформированы умения действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; не умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки
2. Пороговый уровень
испытывает затруднения при распределении ролей в условиях командного взаимодействия; не владеет методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения
обучающийся испытывает затруднения, когда необходимо действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; не умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста фрагментарны и носят репродуктивный характер
обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала
3. Продвинутый уровень
демонстрируется владение самостоятельными практическими навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения
обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения
обучающийся умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других, однако при определении цели и работе в направлении личностного, образовательного и профессионального роста возникают сложности
4. Высокий уровень
уверенно владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; использует методы оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
обучающийся легко и уверенно действует в духе сотрудничества; принимает решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявляет уважение к мнению и культуре других; быстро определяет цели и способен работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста, успешно применяет знания как в решении типовых, так и нестандартных творческих заданий
обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допускает ошибок.

В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации составляет от 0 до 9 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен НЕ СДАН, независимо от итогового рейтинга по дисциплине.
В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации находится в пределах от 10 до 30 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен СДАН, и результат сдачи определяется в зависимости от итогового рейтинга по дисциплине в соответствии с утвержденной шкалой перевода из 100-балльной шкалы оценивания в 5- балльную.
Для приведения рейтинговой оценки по дисциплине по 100-балльной шкале к аттестационной по 5-балльной шкале в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет) используется следующая шкала:

Аттестационная оценка по дисциплине	**Рейтинговая оценка по дисциплине**
"ОТЛИЧНО"	90 - 100 баллов
"ХОРОШО"	70 - 89 баллов
"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	60 - 69 баллов
"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	менее 60 баллов
"ЗАЧТЕНО"	более 60 баллов
"НЕ ЗАЧТЕНО"	менее 60 баллов

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)
Вопросы для самоподготовки:
Тема 1.1.

Вопросы:
1. Дайте определение понятию «командообразование».
2. Какие направления деятельности в области командообразования востребованы в современном обществе?
3. Каковы результаты научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования в настоящее время?
4. Назовите этапы командообразования.
5. В чем сущность понятия «команда»? Отличие команды от малой группы?
6. Какие вы можете назвать типы команд?
7. Назовите основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
8. Что означает понятие «разделенное лидерство» в команде?
9. На каком этапе командообразования сейчас находится Ваша учебная группа?
10. Какой тип команды наиболее эффективен?

Тема 1.2
Вопросы:
1. Чем отличается целенаправленное формирование команды от стихийного?
2. Какие стадии командообразования являются основными при формировании команды?
3. Какие упражнения используются в тренинге командообразования ?
4. Какие средства отбора кандидатов в команду являются наиболее эффективными?
5. Что значит эффективная команда?
6. Назовите критерии эффективности команды.
7. В чем заключается трехэтапная модель развития команды?
8. Какие виды команд Вы знаете?
9. Какие упражнения используются в веревочном курсе?
10. К какому виду команд Вы бы отнесли Вашу учебную группу?

Тема 1.3
Вопросы:
1. Расскажите понятие «командная роль» и виды ролей.
2. В чем заключаются роли членов команды по классификации Р. Дафта.
3. В чем заключаются роли членов команды по классификации Р. Белбина
4. Какие роли и функции участников и членов команды Вы знаете?
5. Какие предъявляются требования к разным членам команды?
6. Как распределяется ответственность за принятие организационно-управленческих решений?
7. Как при построении команды можно использовать типологический опросник Майерс-Бригс?
8. Опишите основные характеристики в типологии экстраверсия-интроверсия
9. Опишите основные характеристики в типологии сенсорика-интуиция
10. Опишите основные характеристики в типологии мышление-чувствование

Вопросы к собеседованию:

Тема 2.1
Вопросы:
1. Что такое теория черт лидера?
2. Опишите ситуационный подход к лидерству.
3. Опишите концепцию атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства).
4. Что такое харизматическое лидерство?
5. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры.
6. Что такое имплицитная теория?
7. Лидерство в отечественной литературе.
8. Какая из теорий лидерства кажется Вам наиболее обоснованной?
9. Кто такой лидер?
10. Кто является лидером в Вашей учебной группе? Какие функции он выполняет?

Тема 2.2
Вопросы:
1.Какие типы лидерства выделил Е.С.Богардус?
2.Классификация лидеров Ф.С.Бартлетт
3.Классификация типов лидеров Б.Д.Парыгина
4.Какова характеристика лидеров в классификации Л.И. Уманского?
5. Какие стили лидерства Вы знаете?
6. Какой из стилей лидерства кажется Вам наиболее эффективным? Почему?
7. Каковы критерии выбора лидера?
8. Может ли быть несколько лидеров в команде? Почему?
9. Критерии эффективного лидера

Темы докладов, мини-презентаций:
Тема 1.1.

2. Этапы становления эффективной команды.
3. Отличия понятий «группа» и «команда».
4. Критерии классификации команд.
5. Преобразование группы в команду.
6. Принципы организации командной формы работы.
Тема 1.2.
1. Принципы формирования эффективной команды.
2. Выработка и принятие групповых норм и правил.
3. Трехэтапная модель развития команды.
4. Организационно- управленческие аспекты формирования команды
5. Психологические аспекты формирования команды
6. Системно- аналитические аспекты формирования команды
Тема 1.3
1. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
2..Сотрудничество и кооперация в команде.
3. Классификация и описание групповых ролей.
4. Роли и функции участников и членов команды. Предъявляемые требования к ним
5.Распределение ответственности за принятие организационно-управленческих решений.
6. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
Тема 1.4
1. Особенности принятия групповых решений.
2. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
3. Особенности работы с командой на этапе изменений.
4. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
5. Методы повышения эффективности командной работы.
6. Этапы формирования команды
Тема 1.5
1. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
2. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
3. Современные методы и модели командообразования.
4. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду
5.Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды.
6.Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций.
Тема 2.1.
1.История зарождения и развития лидерства
2.Руководитель и лидер в команде
3. Теории лидерства.
4.Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
5. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
6. Потенциальные возможности командного развития.
Тема 2.2
1. Типы лидеров.
2. Современные теории лидерства
3. Управленческие команды лидеров.
4. Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства.
5. Классификации типов лидеров
6.Установки эмоционального лидерства.

Задания к групповым проектам по дисциплине «Командообразование и лидерство»
1. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.
2. Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест).
3. Жизненный цикл команды.
4. Стадия расформирования команды.
5. Требования, предъявляемые к лидеру команды.
6. Выдвижение на лидерские позиции.
7. Формирование команды под целевое назначение.

Тестовые задания
Тема 1.1
1. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:
А) вопросы комплектования команд;
Б) формирование командного духа;
В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
Г) все ответы не верны

2. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
А) реализатор;

Б) руководитель;
В) мотиватор;
Г) организатор

3. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
А) ролевое самоопределение;
Б) ролевая идентификация;
В) создание роли;
Г) принятие роли;
Д) все ответы верны.

4. Автором модели «Колесо команды» является:
А) Т.Б. Базаров;
Б) Р.М. Белбин;
В) Марджерисон-МакКенн

5. Групповая динамика — это:
а) позитивные воззрения на потенциал;
б) условия, удовлетворяющие работников;
в) процесс взаимодействия индивидов.

Тема 1.2

6. Под границами контроля в управлении следует понимать:
а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
в) количество функций, выполняемых руководителем;
г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

7. Организационная культура включает в себя:
а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.

8. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
А) жизненные кризисы;
Б) неуспех деятельности;
В) конкуренция с другими группами;
Г) все ответы верны

9. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
А) поддерживающее окружение;
Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
В) командное вознаграждение;
Г) открытые коммуникации.

10. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий;
б) консервативности людей;
в) внешних обстоятельств;
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
д) спешки.

Тема 1.3

11. Чрезмерное число подчиненных опасно:
а) потерей управляемости коллектива;
б) разрастанием бюрократического аппарата;
в) дублированием усилий;
г) все перечисленное.

12. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
А) формирование общего видения;
Б) знакомство;
В) институциализация.

В) групподинамические тренинги

14. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:
А) тим-билдинг;
Б) веревочный курс;
В) тренинг личностного роста.

15. К причинам ухода команд из организации относят:
А) команда перерастает организацию;
Б) смена владельца бизнеса;
В) поиск лучших условий работы;
Г) команда создает собственный бизнес;
Д) все ответы верны.

Тема 1.4

16. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:
А) групповое табу;
Б) групповой ритуал;
В) социальная леность;
Г) все ответы неверны.

17. Жизненный путь – это …
А) субъективная сторона реальной жизни;
Б) противоречивый процесс, предполагающий потребность к активности, самореализации собственных устремлений;
В) индивидуальная история личности, ее содержание и мировоззренческая суть;
Г) выбор профессии и конкретных жизненных планов

18. Технология, позволяющая достигать максимальных результатов с минимально возможными усилиями – это …
А) личностный рост;
Б) коучинг;
В) велнес;
Г) устремленность в будущее

19. Лидер — это:
а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
б) человек, обладающий большой харизмой;
в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
г) все ответы верны

20. Лидер должен обладать следующими основными чертами:
а) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры;
б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
в) быть общительным;
г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

Тема 1.5

21. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:
а) функции управления;
б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
в) прямых связей с работником;
г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя

22. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:
а) способам решения конфликтов;
б) деловой репутации сотрудника организации;
в) имиджу организации;
г) производительности труда работников.

23. Власть — это:
а) возможность влиять на других;
б) специфическое воздействие на подчиненных;
в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
г) любое влияние на людей

в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
г) ситуация может быть признана кризисной.

25. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):
а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;
б) исполнитель верит, что руководитель может наказывать;
в) решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным;
г) руководитель обладает специальными знаниями.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету:

Вопросы для проверки уровня обученности "знать"

1. Как называется процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации?
2. Как называется состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач?
3.Как называется небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия?
4. Как называется 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 ?
5. Как называется совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды?
6. Как называется знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни?
7. Как называется новое восприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется?
8. Как называется управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов?
9. Как называется власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера?
10.Как называются лидеры, которые назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры?
11.Как называется стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий?
12.Как называется объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле ?
13. Какой тип задач соответствует роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна ?
14. .Как называется вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий?
15. Какому полюсу относится в соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ?

Вопросы для проверки уровня обученности "уметь"

16. Что произойдет с нормами управляемости при повышении уровня управления организации?
17. Что необходимо учесть при планировании деятельности в ситуации, когда увеличение численности подчиненных приводит к утрате контроля?
18. Вам необходимо выявить команды. На что Вы бы обратили внимание? Какой эффект является основным отличием команды от обычной рабочей группы?
19. Что происходит с конфликтностью при консервативности работников, недостатка ресурсов для осуществления изменений и неправильная последовательность организационных действий?
20. Суть какого явления описана: «Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью»?
21. От кого члены группы ожидают обладания следующими характеристиками честность, дальновидность, способность вдохновлять окружающих, компетентность?
22. Обладание чем в конкретных формальных или неформальных организациях является обязательное условием лидерства?
23. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
24. Кто осуществляют контроль над методами управления в демократическом режиме?
25. О ком идет речь : « Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу»?
26. О каком стиле управления идет речь: " при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется руководителем, и самими сотрудниками»?
27. Суть какого явления описана: «Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды»?
28. Сколько в команде может быть генераторов идей?
29. Куда бы Вы охарактеризовали группу работников потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку?
30. Какой вид власти, на Ваш взгляд, наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных

Г) все ответы не верны

2. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
А) реализатор;
Б) руководитель;
В) мотиватор;
Г) организатор

3. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
А) ролевое самоопределение;
Б) ролевая идентификация;
В) создание роли;
Г) принятие роли;
Д) все ответы верны.

4. Автором модели «Колесо команды» является:
А) Т.Б. Базаров;
Б) Р.М. Белбин;
В) Марджерисон-МакКенн
5. Групповая динамика — это:
а) позитивные воззрения на потенциал;
б) условия, удовлетворяющие работников;
в) процесс взаимодействия индивидов.

6. Под границами контроля в управлении следует понимать:
а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
в) количество функций, выполняемых руководителем;
г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

7. Организационная культура включает в себя:
а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.

8. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
А) жизненные кризисы;
Б) неуспех деятельности;
В) конкуренция с другими группами;
Г) все ответы верны
9. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
А) поддерживающее окружение;
Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
В) командное вознаграждение;
Г) открытые коммуникации.

10. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий;
б) консервативности людей;
в) внешних обстоятельств;
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
д) спешки.
11. Чрезмерное число подчиненных опасно:
а) потерей управляемости коллектива;
б) разрастанием бюрократического аппарата;
в) дублированием усилий;
г) все перечисленное.

12. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
А) формирование общего видения;
Б) знакомство;
В) институциализация.

13. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:
А) тренинги навыков;
Б) тренинги овладения поведением;

Б) веревочный курс;
В) тренинг личностного роста.

15. К причинам ухода команд из организации относят:
А) команда перерастает организацию;
Б) смена владельца бизнеса;
В) поиск лучших условий работы;
Г) команда создает собственный бизнес;
Д) все ответы верны.

16. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:
А) групповое табу;
Б) групповой ритуал;
В) социальная леность;
Г) все ответы неверны.

17. Жизненный путь – это …
А) субъективная сторона реальной жизни;
Б) противоречивый процесс, предполагающий потребность к активности, самореализации собственных устремлений;
В) индивидуальная история личности, ее содержание и мировоззренческая суть;
Г) выбор профессии и конкретных жизненных планов
18. Технология, позволяющая достигать максимальных результатов с минимально возможными усилиями – это …
А) личностный рост;
Б) коучинг;
В) велнес;
Г) устремленность в будущее

19. Лидер — это:
а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
б) человек, обладающий большой харизмой;
в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
г) все ответы верны

20. Лидер должен обладать следующими основными чертами:
а) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры;
б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
в) быть общительным;
г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

21. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:
а) функции управления;
б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
в) прямых связей с работником;
г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя

22. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:
а) способам решения конфликтов;
б) деловой репутации сотрудника организации;
в) имиджу организации;
г) производительности труда работников.

23. Власть — это:
а) возможность влиять на других;
б) специфическое воздействие на подчиненных;
в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
г) любое влияние на людей

24. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):
а) она дает стимулы для качественного выполнения работ;
б) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;
в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
г) ситуация может быть признана кризисной.

25. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):
а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
Учебным планом не предусмотрено

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
Методические рекомендации по работе с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.
Работа с рекомендованной литературой:
При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов: - план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором по наиболее сложным вопросам даются подробные пояснения, - текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника, - свободный конспект – это четко и кратко изложенные основные положения в результате глубокого изучения материала, могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом, - тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает ответ по изучаемому вопросу. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала предмета путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение практического занятия предполагает, например: индивидуальные выступления студентов с сообщениями по какому-либо вопросу изучаемой темы; фронтальное обсуждение рассматриваемой проблемы, обобщения и выводы; решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений; решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности. выполнение контрольных работ; работу с тестами. При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; составить краткий план ответа на каждый вопрос практического занятия; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их в тетради. Все письменные задания выполнять в рабочей тетради. Практические занятия развивают у студентов навыки самостоятельной работы по решению конкретных задач.

Методические рекомендации по подготовке к лабораторным работам

Лабораторные работы представляют одну из форм освоения теоретического материала с одновременным формированием практических навыков в изучаемой дисциплине. Их назначение – углубление проработки теоретического материала, формирование практических навыков путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к лабораторным работам включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение лабораторной работы предполагает: изучение теоретического материала по теме лабораторной работы (по вопросам изучаемой темы); выполнение необходимых расчетов и экспериментов; оформление отчета с заполнением необходимых таблиц, построением графиков, подготовкой выводов по проделанным экспериментам и теоретическим расчетам; по каждой лабораторной работе проводится контроль: проверяется содержание отчета, проверяется усвоение теоретического материала. Контроль усвоения теоретического материала является индивидуальным.

Методические указания по выполнению отчёта к лабораторным работам

Основным требованием по выполнению лабораторных и практических работ является полное исчерпывающее описание всей проделанной работы, позволяющее судить о полученных результатах, степени выполнения и профессиональной подготовки студентов.
Методические указания обеспечивают комплексный подход в учебной работе студентов, единство и преемственность

требований к оформлению результатов работы на разных этапах обучения. С единых позиций приведены основные требования по структуре, оформлению и содержанию отчета по лабораторным и практическим работам.
Структура отчёта:
- цель работы;
- краткие теоретические сведения;
- ход выполнения работы;
- выводы.
Дополнительными элементы:
- приложения;
- библиографический список.
Требования к содержанию отчёта:
1. Титульный лист
В верхнем поле листа указывают полное наименование учебного заведения.
В среднем поле указывается вид работы, в данном случае лабораторная или практическая работа с указанием курса, по которому она выполнена, и ниже ее название. Название работы приводится без слова тема и в кавычки не заключается.
Далее ближе к правому краю титульного листа указывают фамилию, инициалы и группу учащегося, выполнившего работу, а также фамилию, инициалы преподавателя, принявшего работу.
В нижнем поле листа указывается место выполнения работы и год ее написания (без слова год).
2. Цель работы должна отражать тему работы, а также конкретные задачи, поставленные студенту на период выполнения работы. По объему цель работы в зависимости от сложности и многозадачности работы составляет от нескольких строк до 0,5 страницы.
3. Краткие теоретические сведения. В этом разделе излагается краткое теоретическое описание изучаемой в работе темы. Материал раздела не должен копировать содержание методического пособия или учебника по данной теме, а ограничивается изложением основных понятий, требующихся для дальнейшей обработки полученных результатов. Объем литературного обзора не должен превышать 1/3 части всего отчета.
4. Ход выполнения работы. В данном разделе подробно излагается методика выполнения работы, процесс получения данных и способ их обработки. Если используются стандартные пакеты компьютерных программ для обработки экспериментальных результатов, то необходимо обосновать возможность и целесообразность их применения, а также подробности обработки данных с их помощью.
5. Выводы по работе - кратко излагаются результаты работы, полученные в результате выполнения работы, а также краткий анализ полученных результатов.
Отчет по лабораторной работе оформляется на листе формата А4. Допускается оформление отчета по лабораторной работе в электронном виде средствами Microsoft Office. Текст работы должен быть напечатан через полтора интервала шрифтом Times New Roman, кегль – 12. Поля должны оставаться по всем четырем сторонам печатного листа: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10, нижнее – не менее 20 и верхнее – не 15 мм.
Для защиты лабораторной работы студент должен подготовить отчет, провести самостоятельную работу, иметь отметку о проверенном отчете.
Результаты определяются по пятибалльной системе оценок.

Методические рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа объемом 8–10 страниц. Это краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы. Тему реферата студент выбирает из предложенных преподавателем или может предложить свой вариант. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Содержание темы излагается объективно от имени автора. Функции реферата. Информативная, поисковая, справочная, сигнальная, коммуникативная. Степень выполнения этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата и для каких целей их использует. Требования к языку реферата. Должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.
Структура реферата:
1. Титульный лист
2. Оглавление (на отдельной странице). Указываются названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками, перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Обязательно формулируются цель и задачи реферата.
4. Основная часть. Подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала. В случае если используется чья-либо неординарная мысль, идея, то обязательно нужно сделать ссылку на того автора, у кого взят данный материал.
5. Заключение. Последняя часть научного текста. В краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования.
6. Приложение. Может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы). Указывается реально использованная для написания реферата литература. Названия книг располагаются по алфавиту с указанием их выходных данных. Общие требования к построению, содержанию и оформлению».
При проверке реферата оцениваются:
 знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей;
 характеристика реализации цели и задач исследования;
 степень обоснованности аргументов и обобщений;
 качество и ценность полученных результатов;

 использование литературных источников;
 культура письменного изложения материала;
 культура оформления материалов работы.
Правила написания научных текстов (реферат, дипломная работа):
Здесь приводятся рекомендации по консультированию студентов относительно данного вида самостоятельной работы. Во время консультаций руководителю следует предложить к обсуждению следующие вопросы.
• Какова истинная цель Вашего научного текста – это поможет Вам разумно распределить свои силы и время.
• Важно разобраться, кто будет «читателем» Вашей работы.
• Начинать писать серьезную работу следует не раньше, чем возникнет ощущение, что по работе с источниками появились идеи, которыми можно поделиться.
• Должна быть идея, а для этого нужно научиться либо относиться к разным явлениям и фактам несколько критически (своя идея – как иная точка зрения), либо научиться увлекаться какими-то известными идеями, которые нуждаются в доработке (идея – как оптимистическая позиция и направленность на дальнейшее совершенствование уже известного).
• Писать следует ясно и понятно, стараясь основные положения формулировать четко и недвусмысленно, а также стремясь структурировать свой текст.
• Объем текста и различные оформительские требования во многом зависят от принятых в конкретном учебном заведении порядков.

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольная работа выполняется по вариантам. На бланке указывается факультет, курс, группа, ФИО студента. Вопросы строятся на основе тестовых и ситуативных заданий. В тестовых заданиях, выбирается правильный(ые) ответ(ы). При решении ситуативных заданий выбирается правильная последовательность действий в рассматриваемой ситуации. Проверка контрольной работы позволяет выявить и исправить допущенные студентами ошибки, указать, какие вопросы дисциплины ими недостаточно усвоены и требуют доработки. Студент должен внимательно ознакомиться с письменными замечаниями преподавателя и приступить к их исправлению, для чего еще раз повторить соответствующий материал.

Методические рекомендации по подготовке к коллоквиуму

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. Упор делается на монографические работы профессора-автора данного спецкурса. От студента требуется:
- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.
Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы. Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 3-4 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.
Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по устному опросу/самоподготовке

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств. В случае необходимости следует рекомендовать еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом

случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако преподавателю следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Одним из видов внеаудиторной самостоятельной работы является подготовка к семинарским занятиям. Семинар – форма учебно-практических занятий, при которой студенты обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной. Поэтому тема семинара и основные источники обсуждения предъявляются до обсуждения для детального ознакомления, изучения. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала. Семинар – это такая форма организации обучения, при которой на этапе подготовки доминирует самостоятельная работа учащихся с учебной литературой и другими дидактическими средствами над серией вопросов, проблем и задач, а в процессе семинара идут активное обсуждение, дискуссии и выступления учащихся, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания, то главная цель семинарских занятий – обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой отрасли.

Методические рекомендации по подготовке к эссе

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей. Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих философских знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой позиции. Приступая к написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис). Эссе должно содержать ссылки на источники. Оригинальность текста должна быть от 80% по программе антиплагиата.

Методические рекомендации по подготовке к докладу

Для подготовки доклада необходимо выбрать актуальную тему. Желательно, чтобы тема была интересна докладчику и вызывала желание качественно подготовить материалы. Подготовка доклада предполагает: определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
Композиция доклада имеет вступление, основную часть и заключение.
Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Основная часть, в которой необходимо раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой.
Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
Цель собеседования: проверка усвоения знаний; умений применять знания; сформированности профессионально значимых личностных качеств.
Подготовка к собеседованию предполагает повторение пройденного материала и приобретение навыка свободного владения терминологией и фактическими данными по определенному разделу дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения учебного материала. Однако тестирование не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у обучающегося стремление к чтению дополнительной экономической литературы. Зачет завершает изучение определенного раздела учебного курса и должен показать умение обучающегося использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи тестирования при ответах на экзаменационные вопросы. Тестирование может проводиться в устной или письменной форме. Подготовка к тестированию начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру

проведения тестирования. Как правило, на самостоятельную подготовку к тестированию обучающемуся отводится 2-3 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников. Тестирование проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. Проведение тестирования позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к промежуточной аттестации.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Изучение многих общепрофессиональных и специальных дисциплин завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине. Экзаменационная сессия – это серия экзаменов, установленных учебным планом. Между экзаменами интервал 2-4 дня, в течение студент систематизирует уже имеющиеся знания. На консультации перед экзаменом студенты должны быть ознакомлены с основными требованиями и получить ответы на возникающие в процессе подготовки вопросы. Необходимо ориентировать студентов на систематическую подготовку к занятиям в течение семестра, что позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

В ходе подготовки к зачету студент, в первую очередь, должен систематизировать знания, полученные в ходе изучения дисциплины. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:
- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.
После этого у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Зотов В.В., Петросян А.Д. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2021. - 124 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/942061
Л.1.2	Зотов В.В., Петросян А.Д. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2022. - 124 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/944851
Л.1.3	Валишин Е.Н., Иванова И.А., Пуляева В.Н. Лидерство и управление проектной командой [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2022. - 184 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/943130
Л.1.4	Камнева Е. В., Коробанова Ж. В., Музашвили Д. З., Овчинникова Ю. Е., Полевая М. В., Камнева Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата [Электронный ресурс]:учебник. - Москва: Прометей, 2021. - 216 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662
Л.1.5	Чегринцова С. В. Лидерство и командообразование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Тверь: ТвГУ, 2020. - 115 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/165733
Л.1.6	Байдаков А. Н., Назаренко А. В., Звягинцева О. С. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Ставрополь: СтГАУ, 2019. - 132 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/169721
Л.1.7	Айдаркина Е. Е., Ласкова Т. С. Командообразование и методы групповой работы [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Южный федеральный университет, 2021. - 140 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691227
Л.1.8	Богданова Р. М., Боев В. Ю., Ермоленко О. Д., Козловский В. А., Миронова О. А., Боев В. Ю. Командообразование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. - 474 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616859
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 10
7.2.2	Microsoft Office 2013 Standard
7.2.3	Kaspersky Endpoint Security
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	

7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://e.lanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "BOOK.ru". Режим доступа: https://book.ru/
7.3.4	Справочно-правовая система "Гарант". Режим доступа: https://www.garant.ru/
7.3.5	"Электронная библиотека учебников" . Режим доступа: http://studentam.net/
7.3.6	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/
7.3.7	Российская государственная библиотека. Режим доступа: https://www.rsl.ru/
7.3.8	Университетская информационная система "РОССИЯ". Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Экран; Трибуна
8.2	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Экран; Трибуна
8.3	Адрес: 109004, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.73: аудитория 1-201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Экран; Трибуна

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
заведующая кафедрой, канд. экон. наук, доц. Миргородская М.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности
Протокол от __ _____ 2024 г. № __
Зав. кафедрой Миргородская М.Г._____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
заведующая кафедрой, канд. экон. наук, доц. Миргородская М.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности
Протокол от __ _____ 2025 г. № __
Зав. кафедрой Миргородская М.Г._____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
заведующая кафедрой, канд. экон. наук, доц. Миргородская М.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Миргородская М.Г._____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы
Руководитель ОПОП
заведующая кафедрой, канд. экон. наук, доц. Миргородская М.Г._____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры
Педагогики и психологии профессионального образования
Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Шишов С.Е._____

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Финансов, бухгалтерского учета и экономической безопасности
Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Миргородская М.Г._____