

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Башкирский институт технологий и управления (филиал) федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения «Московский государственный университет  
технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор БИТУ (филиала)  
 **Е.В. Кузнецова**  
« 29 » июня 2023 г.



## Рабочая программа дисциплины (модуля)

### **Б1.О.01.08 Командообразование и лидерство**

Кафедра:	Социально-экономические науки
Направление подготовки:	09.03.01 Информатика и вычислительная техника
Направленность (профиль):	Проектирование программного обеспечения
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год набора:	2023
Общая трудоемкость:	108 часов/3 з.е.

Мелеуз, 2023 г.

Программу составил(и):  
ст.преподаватель Сандюк Т.А.

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 09.03.01 Информатика и вычислительная техника (приказ Минобрнауки России от 20.07.2022 г. № 424)


Руководитель ОПОП

 \_\_\_\_\_ доцент, к.п.н. доцент Яшин Д.Д.

Рабочая программа обсуждена на заседании обеспечивающей кафедры

**Социально-экономические науки**

Протокол от 29 июня 2023 г. № 11

Зав. кафедрой Братишко Н.П.  \_\_\_\_\_

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

**Информационные технологии и системы управления**

Протокол от 29 июня 2023 г. № 11

И.о зав. кафедрой Одинокова Е.В.  \_\_\_\_\_

## 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	Менеджмент	5	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
2	Психология	5	УК-3.4, УК-3.5, УК-3.6
3	Технологическая (проектно-технологическая) практика	6	УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-3.5, УК-3.6, УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-8.1, УК-8.2, УК-8.3, УК-8.4, УК-8.5, УК-8.6, УК-9.1, УК-9.2, УК-9.3, УК-10.1, УК-10.2, УК-10.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3, ОПК-8.1, ОПК-8.2, ОПК-8.3, ОПК-9.1, ОПК-9.2, ОПК-9.3

### Распределение часов дисциплины

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
В том числе электрон.	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

**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	Интегракт.	Прак. подг.	Индикаторы достижения компетенции	Оценочные средства
	<b>Раздел 1.Раздел 1. Формирование эффективных команд</b>						
1.1	<b>Тема 1. Основы командообразования</b> Понятие команды. Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий «рабочая группа» и «рабочая команда» «Плюсы» и «минусы» организации команды. «Эффект» команды. <b>Знать:</b> - концепции, принципы построения эффективной работы в команде; - преимущества и ограничения командной работы в организации; /Лек/	4	2	0	0	УК-3.1	устный опрос
1.2	<b>Тема 1. Основы командообразования</b> Понятие команды. Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий «рабочая группа» и «рабочая команда» «Плюсы» и «минусы» организации команды. «Эффект» команды. <b>Уметь:</b> - оценивать эффективность деятельности команды; <b>Владеть:</b> - методами оценки эффективности деятельности команды. /Пр/	4	4	0	0	УК-3.2,УК-3.3	тестирование
1.3	<b>Тема 1. Основы командообразования</b> Понятие команды. Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий «рабочая группа» и «рабочая команда» «Плюсы» и «минусы» организации команды. «Эффект» команды. <b>Знать:</b> - концепции, принципы построения эффективной работы в команде; - преимущества и ограничения командной работы в организации; <b>Уметь:</b> - оценивать эффективность деятельности команды; <b>Владеть:</b> - методами оценки эффективности деятельности команды. /Ср/	4	20	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы для самоподготовки
1.4	<b>Тема 2. Технология</b>	4	2	0	0	УК-3.1	устный опрос

	<p><b>командообразования</b>  <b>Технология командообразования.</b>  <b>Формы командообразования.</b>  <b>Методы и теоретические подходы к формированию команд. Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Характеристики команды.</b>  <b>Знать:</b>  - этапы становления эффективной команды;  - жизненный цикл команды;  - технологии формирования команд:  /Лек/</p>						
1.5	<p><b>Тема 2. Технология командообразования</b>  <b>Технология командообразования.</b>  <b>Формы командообразования.</b>  <b>Методы и теоретические подходы к формированию команд. Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Характеристики команды.</b>  <b>Уметь:</b>  - реализовывать методы оценки уровня развития команды и этапов ее деятельности;  <b>Владеть:</b>  - совокупностью реализации конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы команды на различных этапах ее развития.  - технологиями формирования команд.  /Пр/</p>	4	4	0	0	УК-3.2,УК-3.3	тестирование
1.6	<p><b>Тема 2. Технология командообразования</b>  <b>Технология командообразования.</b>  <b>Формы командообразования.</b>  <b>Методы и теоретические подходы к формированию команд. Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Характеристики команды.</b>  <b>Знать:</b>  - этапы становления эффективной команды;  - жизненный цикл команды;  - технологии формирования команд:  <b>Уметь:</b>  - реализовывать методы оценки уровня развития команды и этапов ее деятельности;  <b>Владеть:</b>  - совокупностью реализации конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы команды на различных этапах ее развития.  - технологиями формирования команд.  /Ср/</p>	4	20	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы для самоподготовки

	<b>Раздел 2.Раздел 2. Лидерство в команде</b>						
2.1	<p><b>Тема 3. Организация работы в команде и управление командой</b>  <b>Планирование деятельности команды. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Распределение ролей в команде. Типы ролей. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров.</b>  <b>Знать:</b>  - классификацию групповых и управленческих ролей;  - ролевую структуру команды;  - использовать процедуры диагностики и распределения командных ролей;  /Лек/</p>	4	2	0	0	УК-3.1	устный опрос
2.2	<p><b>Тема 3. Организация работы в команде и управление командой</b>  <b>Планирование деятельности команды. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Распределение ролей в команде. Типы ролей. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров.</b>  <b>Уметь:</b>  - устранять факторы, провоцирующие раскол в команде;  - создавать и поддерживать командный настрой  <b>Владеть:</b>  - методам диагностики ролевой структуры команд.  - способами диагностики определения своего ролевого статуса в команде.  /Пр/</p>	4	4	0	0	УК-3.2,УК-3.3	тестирование
2.3	<p><b>Тема 3. Организация работы в команде и управление командой</b>  <b>Планирование деятельности команды. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Распределение ролей в команде. Типы ролей. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров.</b>  <b>Знать:</b>  - классификацию групповых и управленческих ролей;  - ролевую структуру команды;  - использовать процедуры диагностики и распределения командных ролей;  <b>Уметь:</b>  - устранять факторы, провоцирующие раскол в команде;  - создавать и поддерживать командный настрой  <b>Владеть:</b>  - методам диагностики ролевой структуры команд.  - способами диагностики определения своего ролевого статуса в команде.  /Ср/</p>	4	22	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы для самоподготовки
2.4	<p><b>Тема 4. Лидерство и руководство</b>  <b>Роль и обязанности руководства в командном развитии. Лидерство в</b></p>	4	2	0	0	УК-3.1	устный опрос

	команде. Выявление и презентация типов лидера. Осознание основных направлений развития индивидуального лидерского потенциала. Ситуационное лидерство. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера. Законы и парадоксы лидерства. Знать: - технологии диагностики лидерских качеств /Лек/						
2.5	Тема 4. Лидерство и руководство Роль и обязанности руководства в командном развитии. Лидерство в команде. Выявление и презентация типов лидера. Осознание основных направлений развития индивидуального лидерского потенциала Ситуационное лидерство. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера. Законы и парадоксы лидерства. Уметь: - выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам; определять стиль лидерства - оценивать собственные лидерские качества; Владеть: - навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей. - умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности. /Пр/	4	4	0	0	УК-3.2,УК-3.3	тестирование
2.6	Тема 4. Лидерство и руководство Роль и обязанности руководства в командном развитии. Лидерство в команде. Выявление и презентация типов лидера. Осознание основных направлений развития индивидуального лидерского потенциала Ситуационное лидерство. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера. Законы и парадоксы лидерства. Знать: - технологии диагностики лидерских качеств. Уметь: - выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам; определять стиль лидерства; - оценивать собственные лидерские качества; Владеть: - навыками распознавания	4	22	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	вопросы для самоподготовки



	особенностей лидерских качеств у руководителей; - умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности. /Ср/						
	<b>Раздел 3.Контроль</b>						
3.1	<b>Контроль</b> Знать типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования. 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. Владеть навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения. /Зачёт/	4	0	0	0	УК-3.1,УК-3.2,УК-3.3	Вопросы к зачету, тестирование

#### **Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:**

##### *Проблемно-развивающая технология*

Основанная на создании научной проблемной ситуации, при решении которой учащиеся получают новые учебные знания, овладевают умениями и навыками практической деятельности

##### *Технология обучения в сотрудничестве*

Технология обучения в сотрудничестве используется в образовательной практике для преодоления последствий индивидуального характера учебной деятельности субъектов и их стремлений исключительно к индивидуальным образовательным достижениям. Она позволяет обогатить опыт и приобрести через учебный труд те навыки совместимой деятельности, которые затем могут стать необходимыми в будущей профессиональной и социальной деятельности в течение жизни. Цель технологии состоит в формировании умений у субъектов образовательного процесса эффективно работать сообща во временных командах и группах и добиваться качественных образовательных результатов

##### *Технология организации самостоятельной работы*

Организации самостоятельной работы учащихся на более высоком уровне может способствовать применение технологии проектного и проблемного обучения. Методы самостоятельного приобретения знаний основаны на использовании проблемного обучения

##### *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 компетентного 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 отчетов 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

<b>УК-3:Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
---

#### **Недостаточный уровень:**

Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия отсутствуют; пробелы в знаниях о природе конфликта и способах их регулирования отсутствуют;

Умения 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 не сформированы;

Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методов оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения не сформированы;

#### **Пороговый уровень:**

Сформированы базовые структуры знаний типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; представления о природе конфликта и способах их регулирования;

Умения 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 фрагментарны и несут репродуктивный характер;

Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия;

#### **Продвинутый уровень:**

Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; природы конфликта и способах их регулирования, обширные и системные;

Умения 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 несут репродуктивный характер и применяются к решению типовых заданий;

Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; владеет методами оценки своих действий, планирования и управления временем;

#### **Высокий уровень:**

Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; природы конфликта и способах их регулирования твердые, аргументированные, всесторонние.

Умения 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 успешно применяются к решению типовых и нестандартных задач.

Сформированы навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; владеет методами 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	<b>1. Недостаточный: компетенции не сформированы.</b>	<b>2. Пороговый: компетенции сформированы.</b>	<b>3. Продвинутый: компетенции сформированы.</b>	<b>4. Высокий: компетенции сформированы.</b>
<b>Знания:</b>	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
<b>Умения:</b>	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и несут репродуктивный характер.	Умения несут репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
<b>Навыки:</b>	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,	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.
--	---	--	---

		присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	
<b>0 - 59 баллов</b>	<b>60 - 69 баллов</b>	<b>70 - 89 баллов</b>	<b>90 - 100 баллов</b>
<b>Оценка «незачет», «неудовлетворительно»</b>	<b>Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»</b>	<b>Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»</b>	<b>Оценка «зачтено/отлично», «отлично»</b>

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

<b>ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.</b>
<b>1. Недостаточный уровень</b>
Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия отсутствуют; пробелы в знаниях о природе конфликта и способах их регулирования отсутствуют;
Умения 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 не сформированы;
Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методов оценки своих действий, планирования и управления временем; владения технологиями ненасильственного общения не сформированы;
<b>2. Пороговый уровень</b>
Сформированы базовые структуры знаний типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; представления о природе конфликта и способах их регулирования;
Умения 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 фрагментарны и носят репродуктивный характер;
Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия;
<b>3. Продвинутый уровень</b>
Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; природы конфликта и способах их регулирования, обширные и системные;
Умения 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 носят репродуктивный характер и применяются к решению типовых заданий;
Навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; владеет методами оценки своих действий, планирования и управления временем;
<b>4. Высокий уровень</b>
Знания типологии и факторов формирования команд, способов социального взаимодействия; природы конфликта и способах их регулирования твердые, аргументированные, всесторонние.
Умения 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 успешно применяются к решению типовых и нестандартных задач.
Сформированы навыки распределения ролей в условиях командного взаимодействия; владеет методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения.

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:

<b>Аттестационная оценка по дисциплине</b>	<b>Рейтинговая оценка по дисциплине</b>
"ОТЛИЧНО"	90 - 100 баллов
"ХОРОШО"	70 - 89 баллов
"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	60 - 69 баллов
"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	менее 60 баллов
"ЗАЧТЕНО"	более 60 баллов

**6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе)**

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Основы командообразования

1. Что такое команда?
2. Что значит рабочая группа?
3. Какими признаками характеризуется команда?
4. За счет каких факторов достигается эффект команды?
5. Что означает принцип добровольность вхождения в команду?
6. Что означает принцип коллективное исполнение работы?
7. Что означает принцип автономное самоуправление команды?
8. Чем характеризуется принцип повышенная исполнительская дисциплина?
9. Что такое синергический эффект команды?
10. Чем выгодна командная работа?

Тема 2. Технология командообразования

1. Какие типы моделей описывают процесс командообразования?
2. Какими этапами характеризуется командообразование?
3. Какие стадии проходит группа при создании команды?
4. Какими этапами характеризуется жизненный цикл команды?
5. В чем заключается сущность этапа ЖЦК институционализация?
6. Какова основная цель этапа ЖЦК формирование общего видения?
7. Какие изменения происходят на этапе позиционирование/перепозиционирование ЖЦК?
8. Что формируется на этапе ЖЦК планирование первого шага.
9. Что такое технология командообразования?
10. Какие действия входят в систему формирования команды?

Тема 3. Организация работы в команде и управление командой

1. Какие факторы определяют роль в команде?
2. Какие роли можно выделить в команде?
3. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
4. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?
5. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
6. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?
7. В чем заключается главный ресурс команды?
8. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
9. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
10. Что предполагает диагностический этап создания команды?

Тема 4. Лидерство и руководство

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства?
6. Какие стратегии влияния использует лидер?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?

Вопросы для самоподготовки

Тема 1. Основы командообразования

1. Какие признаки составляют основу командообразования?
2. Какие принципы составляют основу командообразования?
3. Чем характеризуется принцип коллективная ответственность?
4. Чем характеризуется принцип достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат?
5. Что означает принцип ориентированность оплаты труда на конечный результат общеконандной работы?
6. Какие различия между группой и командой?
7. Какие различают два типа функциональных команд?
8. Каким образом группы переходит в статус команда?
9. Какими недостатками обладает командный феномен?
10. Что собой представляет синергический эффект команды?

Тема 2. Технология командообразования

1. Какие стадии проходит группа при создании команды?
2. Какие задачи решаются на этапе комплектования/переукомплектования ЖЦК?

3. Какие контакты устанавливаются на этапе ЖЦК знакомство/углубление знакомства?
4. Чем характеризуется этап ЖЦК исполнение?
5. Какие задачи решаются на этапе ЖЦК рефлексия?
6. Каковы условия этапа ЖЦК планирование второго шага?
7. Какие существуют формы командообразования?
8. Какие методы используются в командообразовании?
9. Какие ресурсы необходимы для создания команды?
10. Что собой представляет профессиональная форма командообразования?

### Тема 3. Организация работы в команде и управление командой

1. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?
2. Для чего необходимо планирование деятельности команды?
3. В чем заключается феномен групповой динамики?
4. Как влияет темперамент и характер на успешность командной деятельности?
5. В чем особенность мотивация работы в команде?
6. Какие принципы составляют основу работы в команде?
7. Что собой представляет планирование деятельности команды?
8. В чем заключается принцип «автономное самоуправление в команде»?
9. Какие этапы можно выделить в планировании деятельности команды?
10. Для того чтобы действовать продуктивно, что должны уметь члены команды?

### Тема 4. Лидерство и руководство

1. Какие стратегии влияния использует лидер?
2. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
3. Какие различают типы лидерства?
4. Как сформировать лидерский стиль руководства?
5. Как выявить и развить лидерский потенциал?
6. Какими признаками характеризуется командный лидер?
7. Кто такой лидер?
8. Каковы основные направления развития индивидуального лидерского потенциала?
9. Почему необходимо развивать эмоциональный интеллект как необходимое качество лидера?
10. Каковы роль и обязанности руководства в командном развитии?

### Тестовые задания

(УК-3)

#### Тема 1. Основы командообразования

1. Выберите верное определение понятия «команда»

- а) автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи
- б) все ответы верны
- в) тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий задачи как единое целое

2. Выберите верное определение понятия «команда»

- а) сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов
- б) группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей
- в) все ответы верны

3. Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется

- а) командой
- б) группой
- в) коллективом

4. Дайте правильное определение команды

- а) небольшая группа людей, связанных целью и принципами взаимодействия, обладающих определенными умениями, которые могут взаимодополняться, созданная для решения определенных задач
- б) это группа людей объединенная для решения проблем
- в) это группа участников имеющих общее видение ситуации, целей для решения проблем
- г) все перечисленные

5. Командная работа может оказаться неприемлемой

- а) в случаях, когда в команде меньше пяти человек
- б) в случаях, когда отсутствует лидер
- в) в случаях, когда требуется найти быстрое решение
- г) в случаях, когда присутствует несколько мыслителей

6. В качестве неоспоримых преимуществ командной работы выступают

- а) индивидуальный подход
- б) уникальность команды
- в) способность вырабатывать нестандартные решения
- г) возможность сотрудничества и поддержки

7. Отличительные параметры команды – это:

- а) композиция

- б) кадровые процессы
- в) технологические процессы
- г) управленческие процессы

9. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

Тема 2. Технология командообразования

1. Выберите правильную последовательность создания группы

- а) шторм, формирование, функционирование, становление норм, распад
- б) формирование, шторм, становление норм, функционирование, распад
- в) шторм, становление норм, формирование, функционирование, распад
- г) формирование, шторм, функционирование, становление норм, распад

2. Основные факторы, повышающие сплоченность группы

- а) внутригрупповая конкуренция
- б) частота взаимодействия
- в) личная привлекательность
- г) доминирование отдельных личностей

3. Основные факторы, понижающие сплоченность группы

- а) внутригрупповая конкуренция
- б) частота взаимодействия
- в) личная привлекательность
- г) доминирование отдельных личностей

4. Практически единственное формализованное средство горизонтального общения для большинства традиционных организационных структур – это:

- а) комитет
- б) отдел
- в) функциональное подразделение

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

- а) мозговой шторм
- б) синектика
- в) морфологический анализ
- г) метод фокальных объектов

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

- а) делегирование
- б) мотивация
- в) планирование

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

- а) финансовые ресурсы
- б) рекреационные ресурсы
- в) физические ресурсы
- г) кадровые ресурсы
- д) интеллектуальные ресурсы

8. Основными методами командообразования являются:

- а) диагностика
- б) наставничество
- в) тренинг
- г) командные разработки

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

- а) формирование общего видения
- б) знакомство
- в) институционализация
- г) позиционирование

10. 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:

- а) планирование первого шага
- б) позиционирование
- в) рефлексия
- г) исполнение

Тема 3. Организация работы в команде и управление командой

1. Генератор в ролевом распределении в команде - это

- а) член команды с наиболее раскрепощенным образным складом мышления с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором с хорошо развитым творческим мышлением

- в) член команды, обладающий навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок в различных сценариях действий
3. Автором модели Колесо команды является
- а) Р. М. Белбин
  - б) Э. Б. Майерс и К. Бриггс
  - в) Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн
  - г) К. Левин
4. Роли исследователь-промоутер в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач
- а) новаторство
  - б) консультирование
  - в) стимулирование
  - г) организация
5. Модели командообразования разрабатывали
- а) Р. М. Белбин
  - б) Э. Б. Майерс и К. Бриггс
  - в) Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн
  - г) К. Левин
6. В модели Р.М. Белбина выделены командные роли
- а) генератор идей
  - б) реализатор
  - в) руководитель
  - г) администратор
7. В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли
- а) аналитик
  - б) мотиватор
  - в) организатор
  - г) управленец
8. В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли
- а) генератор идей
  - б) реализатор
  - в) руководитель
  - г) администратор
9. В модели Р.М. Белбина выделены командные роли
- а) аналитик
  - б) мотиватор
  - в) организатор
  - г) управленец
10. В модели Р.М. Белбина выделены командные роли
- а) мотиватор
  - б) реализатор
  - в) организатор
  - г) все ответы верны
11. В модели Т.Ю. Базарова реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования
- а) руководитель
  - б) администратор
  - в) организатор
  - г) управленец

#### Тема 4. Лидерство и руководство

1. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?
- а) Инициативность и уверенность в собственных силах;
  - б) Честность и интеллект;
  - в) Все вышеперечисленное;
  - г) Нет однозначного ответа.
2. Чем не определяется стиль руководства?
- а) Характером задач, стоящих перед коллективом;
  - б) Требованиями со стороны правительства;
  - в) Уровнем развития коллектива;
  - г) Личностью лидера.
3. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:
- а) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
  - б) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
  - в) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
  - г) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.
4. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?
- а) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
  - б) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
  - в) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
  - г) Верны все варианты.
5. Тип лидерства: единоличное управление с применением силы, угроз и системы санкций



- а) авторитарный
  - б) демократический
  - в) харизматичный
  - г) консервативный
6. Для лидера такой формы руководства характерно принятие во внимание интересов и мнения других;
- а) авторитарный
  - б) демократический
  - в) харизматичный
  - г) консервативный
7. Стиль лидерства с применением личных качеств и влияния
- а) авторитарный
  - б) демократический
  - в) харизматичный
  - г) консервативный
8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
- а) Будем все решать вместе!
  - б) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
  - в) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
  - г) Будем делать то, что прикажет начальство!
9. Синоним «авторитарному» стилю –
- а) Директивный;
  - б) Коллегиальный;
  - в) Формальный;
  - г) Анархический.
10. Либеральный стиль руководства:
- а) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
  - б) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
  - в) Негативно воспринимается опытными работниками;
  - г) Не может поддержать долгое время производительность труда.

#### 6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

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

Вопросы для проверки уровня обученности «знать»:

1. Дайте определение понятию команда.
2. Назовите признаки, по которым можно определить команду.
3. Назовите принципы организации командной формы работ.
4. Дайте определение жизненному циклу команды.
5. Дайте определение понятия «командные нормы».
6. Назовите оптимальный (идеальный) размер команды.
7. Перечислите стадии, которые проходит группа при создании команды.
8. Перечислите факторы, определяющие роли в команде.
9. Назовите ролевое распределение при решении сложных проблем.
10. Назовите сильные стороны управленческой модели Т.Ю. Базарова.
11. Перечислите типы ролей в команде.
12. Назовите командные роли, представленные в модели Р.М. Белбина.
13. Дайте определение термину лидер.
14. Перечислите качества, характеризующие деловое лидерство.
15. Перечислите функции организационного лидера.

Вопросы для проверки уровня обученности «уметь»:

1. Сформулируйте условия для создания команды.
2. Охарактеризуйте нормативную модель командообразования.
3. Охарактеризуйте процесс командообразования.
4. Охарактеризуйте этапы развития команды (жизненного цикла команды).
5. Охарактеризуйте наиболее общие роли в команде.
6. Охарактеризуйте командную роль генератор идей по Р.М. Белбину.
7. Охарактеризуйте командную роль аналитик-стратег по Р.М. Белбину.
8. Охарактеризуйте командную роль специалист по Р.М. Белбину.
9. Охарактеризуйте командную роль душа команды по Р.М. Белбину.
10. Охарактеризуйте командную роль исследователь ресурсов по Р.М. Белбину.
11. Охарактеризуйте командную роль координатор по Р.М. Белбину.
12. Охарактеризуйте командную роль мотиватор по Р.М. Белбину.
13. Охарактеризуйте командную роль реализатор по Р.М. Белбину.
14. Охарактеризуйте командную роль педант или контролёр по Р.М. Белбину.
15. Сформулируйте различие между управлением и лидерством.

Вопросы для проверки уровня обученности «владеть»:

1. Определите «плюсы» организации команды.
2. Определите «минусы» организации команды.
3. Определите фактору успешности развития команды.
4. Определите тип ролевого распределения по приведенной характеристике. Он умеет придать идее законченный вид, сделать ее привлекательной и понятной не только автору и его соратникам, но и обычным людям. Он также обладает способностью и навыками выделения критериев и проведения сопоставительных оценок различных сценариев действий; он умеет соотносить идею и потребности практики, продумывает технологический цикл реализации идеи, оценивает риски и последствия, составляет общий план совместных действий.
5. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Экстраверт, полон энтузиазма, коммуникабельный. Анализирует возможности. Развивает контакты. Но очень оптимистичен, теряет интерес к работе после того, как проходит энтузиазм.
6. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Зрелый и уверенный в себе человек, хороший руководитель. Определяет общие цели, руководит процессом принятия решений, умело делегирует полномочия. Но, может попадать под влияния других людей, или передавать другим свои полномочия.
7. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Стимулирующий других и динамичный человек, не теряет самообладания в напряженной обстановке. Обладает напором и мужеством преодоления препятствий. Но может раздражать других людей или задевать их чувства.
8. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Благоразумный, стратегически мыслящий и проницательный. Рассматривает все варианты, делает, как правило, безошибочные выводы. Но не хватает внутреннего импульса и способностей побуждать других людей к действиям.
9. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Вдохновитель команды (teamworker). Отзывчивый, спокойный, восприимчивый и дипломатичный человек. Умеет выслушать других, созидает, предотвращает трения и успокаивает людей. Но не решителен в кризисных ситуациях и легко поддается влиянию.
10. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в практические дела. Но не гибкий, медленно реагирует на новые возможности.
11. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Старательный, добросовестный, беспокойный. Ищет ошибки и упущения, своевременно выполняет свою работу. Но склонен к чрезмерному беспокойству, неохотно делегирует свои полномочия, может быть придирчив по отношению к другим.
12. Определите роль в команде по приведенной характеристике. Искренний, самостоятельный, преданный, обладает редкими знаниями и навыками. Но имеет узкую специализацию, увлекается техническими деталями.
13. Роли могут быть распределены следующим образом: коммуникатор – у него лучше всех «подвешен язык» (может быть, он даже имеет психологическое образование); эксперт – блестяще разбирается в различных профессиональных вопросах; реализатор – занимается документами, организует взаимодействие команды с внешним окружением.
14. Определите каким образом можно выявить лидера в конкретной группе.
15. У. Беннис, известный американский консультант, исследовал 90 успешных лидеров и определил четыре группы лидерских качеств. Определите качества, относящиеся к группе управление собой.

Тестовые задания к итоговому контролю  
(УК-3)

1. Подчиненные ожидают, что лидер обладает следующими характеристиками:
  - А) честность, дальновидность, способность вдохновлять окружающих, компетентность;
  - Б) честность, умение наладить сотрудничество, надежность, компетентность;
  - В) честность, дальновидность, надежность, компетентность.
2. Процесс установления и поддержания обратной связи лидера с подчиненными состоит из следующих четырех последовательных этапов:
  - а) наблюдение, оценка, следствие, результат;
  - Б) наблюдение, оценка, следствие, развитие;
  - В) наблюдение, оценка, результат, следствие.
3. Успешное сообщество имеет следующие характеристики:
  - А) принадлежность к группе, коммуникация, позитивная культура, забота и доверие, совместное руководство;
  - Б) принадлежность к группе, позитивная культура, забота и доверие, самоуправление;
  - В) знания, профессиональное мастерство, целеустремленность и настойчивость.
4. Обратная связь – это:
  - А) согласованность действий людей, возникающая между ними во время совместной работы, когда они предлагают альтернативные решения проблемы;
  - Б) оценка лидером деятельности сотрудника и налаживание общения с ним с целью организации обучения и достижения улучшений;
  - В) не А) и не Б).
5. 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.
6. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:
  - А) способам решения конфликтов;
  - Б) деловой репутации сотрудника организации;
  - В) имиджу организации;
  - Г) производительности труда работников.

Д) эффективная структура

Е) успех группы

12. В том случае, когда исполнители хорошо, порой лучше руководителя, разбираются в тонкостях работы и могут внести в нее новизну и творчество, обычно применяется:

А) авторитарный стиль руководства

Б) демократический стиль руководства

В) консультативный стиль руководства

Г) доминирующий стиль руководства

13. Неформальная группа – это:

А) группа людей, образованная на основе общих целей

Б) группа людей, образованная на основе их личных интересов

В) группа людей, созданная для выполнения временной организационной задачи

Г) группа людей, созданная для выполнения постоянно повторяющихся организационных задач

14. Кого можно назвать лидером?

А) Администратора;

Б) Профессионала;

В) Инноватора;

15. Найди ошибочное утверждение:

А) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;

Б) Зачастую лидер не является менеджером;

В) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;

Г) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

### 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 элементами:

- 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 необходимом 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	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н. Лидерство и управление проектной командой [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: КноРус, 2022. - 184 с. – Режим доступа: <a href="https://book.ru/book/943130">https://book.ru/book/943130</a>
-------	--

Л.1.2	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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=690662">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=690662</a>
<b>7.1.2. Дополнительная литература</b>	
Л.2.1	Чегринцова С. В. Лидерство и командообразование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Тверь: ТвГУ, 2020. - 115 с. – Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/165733">https://e.lanbook.com/book/165733</a>
Л.2.2	Байдаков А. Н., Назаренко А. В., Звягинцева О. С. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Ставрополь: СтГАУ, 2019. - 132 с. – Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/169721">https://e.lanbook.com/book/169721</a>
<b>7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства</b>	
7.2.1	Microsoft Windows 7
7.2.2	Kaspersky Endpoint Security
7.2.3	Microsoft Office 2013 Standard
7.2.4	Microsoft@WINHOME 10 Russian Academic OLP ILicense NoLevel Legalization GetGenuine
<b>7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет</b>	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>
7.3.3	Электронно-библиотечная система "BOOK.ru". Режим доступа: <a href="https://book.ru/">https://book.ru/</a>
7.3.4	Электронные библиотеки, словари, энциклопедии. Режим доступа: <a href="https://gigabaza.ru/">https://gigabaza.ru/</a>
7.3.5	Электронно-библиотечная система "Юрайт". Режим доступа: <a href="https://biblio-online.ru/">https://biblio-online.ru/</a>
7.3.6	"Электронная библиотека учебников". Режим доступа: <a href="http://studentam.net/">http://studentam.net/</a>
7.3.7	Российский портал открытого образования. Режим доступа: <a href="https://openedu.ru/">https://openedu.ru/</a>

**8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

8.1	Адрес: 453850, Республика Башкортостан, р-н Мелеузовский, г. Мелеуз, ул. Смоленская, д. 34, строение 1: аудитория 16-102 - Учебная аудитория : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Классная доска; Проектор; Ноутбук переносной; Экран; Учебно-наглядные пособия
-----	--

**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 оснащённости 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

---

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

**Социально-экономические науки**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Братишко Н.П. \_\_\_\_\_

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

**Информационные технологии и системы управления**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Одиноква Е.В. \_\_\_\_\_

=====

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы  
Руководитель ОПОП

---

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

**Социально-экономические науки**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Братишко Н.П. \_\_\_\_\_

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

**Информационные технологии и системы управления**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Одиноква Е.В. \_\_\_\_\_

=====

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы  
Руководитель ОПОП

---

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

**Социально-экономические науки**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Братишко Н.П. \_\_\_\_\_

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

**Информационные технологии и системы управления**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Одиноква Е.В. \_\_\_\_\_

=====

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы  
Руководитель ОПОП

---

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании обеспечивающей кафедры

**Социально-экономические науки**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Братишко Н.П. \_\_\_\_\_

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры

**Информационные технологии и системы управления**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой Одиноква Е.В. \_\_\_\_\_