

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»**

Факультет экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
И. о. проректора по УР
М. Х. Чанкаев
«29» апреля 2026 г., протокол № 7

Рабочая программа дисциплины

Командный менеджмент

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

09.03.03 – Прикладная информатика

(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки

Прикладная информатика в ГМУ

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная

Год начала подготовки - 2023

(по учебному плану)

Карачаевск, 2026

Программу составил(а): *ст. преподаватель М.Д. Батчаева*

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2017 г. № 922 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования» - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» с изменениями и дополнениями от 8 февраля 2021 г., образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика, профиль – Прикладная информатика в государственном и муниципальном управлении; локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры ГМУ и политологии на 2026-2027 уч. год, протокол № 8а от 23. 04. 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля).....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий.....	6
(в академических часах).....	6
5.2. Виды занятий и их содержание.....	8
5.3. Тематика и краткое содержание лабораторных занятий.....	12
5.4. Примерная тематика курсовых работ	12
6. Образовательные технологии	12
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	14
7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций	14
7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины	16
7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:.....	16
7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (экзамен).....	17
7.2.3. Балльно-рейтинговая система оценки знаний бакалавров.....	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса.....	19
9. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)	20
10. Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	22
11. Лист изменений в РПД	23

1. Наименование дисциплины (модуля)

Командный менеджмент

Цели изучаемой дисциплины: содействие формированию профессиональных компетенций в области командной работы и командообразования

Задачи:

- Формирование системы представлений командной работе как форме взаимодействия в организации
- Формирование способности организовывать командную работу для решения задач организации и осуществления ее проектной деятельности;
- Формирование навыков участвовать в управлении проектными командами, организационными изменениями посредством управления командным взаимодействием.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся должно быть сформировано представление, позволяющее им компетентно ориентироваться в понимании сущности и обеспечения современных подходов к управлению командным взаимодействием в организации.

Цели и задачи дисциплины определены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная (квалификация – «бакалавр»).

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командный менеджмент» (Б1. В.ДВ.03.02). Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений. Дисциплина (модуль) изучается на 4 курсе в 7 семестре.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Индекс	Б1. В.ДВ.03.02
Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Учебная дисциплина «Командный менеджмент» знакомит обучающихся с основами командной работы, основывается на знаниях по дисциплине «Теория управления», «Принятие и исполнение государственных решений»..	
Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Изучение дисциплины «Командный менеджмент» необходимо для успешного освоения таких дисциплин как «Деловые коммуникации», «Социология управления» и т.д.	

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Командный менеджмент» направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

Код компетенций	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО/ ПООП/ ОП	Индикаторы достижения компетенций	Декомпозиция компетенций (результаты обучения) в соответствии с установленными индикаторами
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества;	Знать: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. Уметь: - действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации;

		принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; 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	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
УК-6	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. УК-6.2. Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. УК-6.3. Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. Уметь: демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. Владеть: навыками способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 4 ЗЕТ, 144 академических часа.

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)* (всего)	72	
Аудиторная работа (всего):	72	-
в том числе:		
лекции	18	-
семинары, практические занятия	36	-
практикумы	18	-
лабораторные работы		
Внеаудиторная работа:		
консультация перед зачетом		
Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др.		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	72	-
Контроль самостоятельной работы		-
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)	зачет	-

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Для очной формы обучения

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					
		всего	Аудиторные уч. занятия			Сам. работа	Планируемые результаты обучения	Формы текущего контроля
			Лек	Пр	Лаб			
	Раздел 1. Теория командного управления				-			
1.	Командная работа как	10	2		2	6	УК-6	Опрос,

	форма совместной деятельности.							доклад с презентацией, участие в дискуссии
2.	Коллективные формы организации труда в России: теория и практика	12	2	2	2	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
3.	Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации	12	2	2	2	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
4.	Проектная деятельность в современных организациях.	12		2	4	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
5.	Теории лидерства и власти в современном менеджменте	12	2		4	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
	Раздел 2. Тимбилдинг как менеджмент-технология						УК-6	
6.	Командообразование как управленческий процесс.	10	2		2	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
7.	Эффективное командное взаимодействие.	12	2	2	2	4	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
8.	Управление командной работой	10		2	2	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
9.	Мотивация и стимулирование	14	2	2	4	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
	Раздел 3. Командный коучинг как метод развития человеческого капитала		-				УК-6	

10	Теория человеческого капитала	12	-	2	4	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
11	Теория развития человеческого потенциала	10	2	2	2	4	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
12	Система непрерывного образования как метод развития человека	10	-	2	4	4	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
13	Самоменеджмент и мотивация	10	2	-	2	6	УК-6	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
	Контроль	4	-	-	-	-		
	Всего	144	18	18	36	72		

5.2. Виды занятий и их содержание

5.2.1. Тематика и краткое содержание лекционных занятий

Раздел 1. Теория командной работы и управления.

Лекция 1. Командная работа как форма совместной деятельности. (2 ч.)

Основы командного менеджмента. Принципы и методы командного менеджмента. Основные категории командного управления. Понятие команды. Типы команд и их особенности. Назначение команд. Управление командной работой как менеджмент технология. Понятие совместной деятельности людей. Командная работа как форма совместной деятельности.

Лекция 2. Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации. (2 ч.)

Этапы формирования команды в организации. Цели и задачи команды. Члены команды и командный дух. Компетенции командных игроков. Цели и ценности в команде. Функционирование команды и их цели. Формальные и неформальные команды. Лидерство и конфликты в команде. Доверие в команде. Подбор членов команды. Сплочённость команды.

Проектные команды: назначение, структура, развитие. Управленческие команды: цели, задачи, особенности функционирования. Рабочие и производственные команды в современных организациях.

Лекция 3. Коллективные формы организации труда в России: теория и практика. (2 ч.)

Торговые товарищества как форма совместной деятельности. Организация труда в постреволюционный период развития Советской России. Бригады как форма совместной деятельности. Кооперативы как форма совместной деятельности. Исторические формы коллективной работы в России. Артели и экономическая политика исторического периода. Традиционализм и коллективизм как основа совместной деятельности. Производственные бригады как формы коллективной формы организации труда в СССР.

Институт труда и советская школа управления. Теория рабочих команд и рабочих групп. Рабочие бригады: проблемы и достоинств.

Лекция 4. Проектная деятельность в современных организациях. (2 ч.)

Понятие проектов и проектной деятельности. Проектирование развития организации. Проекты и проектные команды. Личные и профессиональные качества членов команды проекта. Управление проектами и проектными командами. Технологии формирования проектных команд и их развитие. Эффективность проектной деятельности.

Лекция 5. Теории лидерства и власти в современном менеджменте. (4 ч.)

Власть и руководство в организации. Основные стили руководства. Стили руководства и организационная структура. Одномерность и многомерность руководства. Руководитель как моральный лидер. Основные концепции лидерства. Типология лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Руководство и лидерство в организации. Имидж руководителя организации. Эффективность руководства. Способы повышения эффективности руководителей.

Раздел 2. Тимбилдинг как менеджмент-технология

Лекция 6. Командообразование как управленческий процесс. (2 ч)

Понятие командообразования. Особенности процесса формирования команды. Функции руководителя. Стратегия развития и командное управление. Коллектив как команда. Цели организации и команда. Целеполагание и команда.

Лекция 7. Эффективное командное взаимодействие. (2 ч.)

Понятие эффективности команды. Эффективность как достижение целей. Сроки и эффективность. Удовлетворенность и доверие как показатель эффективного взаимодействия. Факторы и показатели эффективного взаимодействия в команде

Лекция 8. Управление командной работой. (2 ч.)

Постановка целей. Формирование командного духа. Общение и коммуникации в команде. Выявление проблем и их решение. Командные конфликты и их профилактика. Сплоченность и методы достижения целей. Технологии управления командой.

Лекция 9. Мотивация и стимулирование (4 часа)

Сущность и основные понятия мотивации. Характеристика потребностей человека. Мотив труда. Система моделей трудовой мотивации. Мотивы содержательности труда. Статусные мотивы. Мотивы получения материальных благ. Современные концепции мотивации деятельности человека. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Российские концепции мотивации. Комплексная система мотивации персонала.

Стимулирование персонала и эффективность труда. Основные формы стимулирования в современном менеджменте. Позитивное и негативное стимулирование. Виды материального стимулирования. Морально-психологическое стимулирование персонала. Социальное стимулирование. Условия труда и организация рабочего места как

форма стимулирования. Стимулирование временем. Карьерный рост как форма стимулирования.

Участие персонала в управлении. Кружки качества и консультации в организации как метод стимулирования и повышения эффективности трудовой деятельности. Социальная программа организации как форма стимулирования. Социальное партнерство в организации.

Раздел 3. Командный коучинг как метод развития человеческого капитала

Лекция 10. Теория человеческого капитала.(4 часа)

Человеческий капитал как экономическая категория. Элементы ЧК. Классическая теория ЧК в работах Т. Шульца и Г. Беккера. Инвестиции в ЧК. Виды ЧК и его уровни. Структура, методы оценки и показатели ЧК. Человеческий капитал и «экономика знаний».

Лекция 11. Теория развития человеческого потенциала. (2 часа)

Понятие человеческого потенциала. Концепция развития человека в работах А. Сена. Концепция расширения человеческого выбора. Индекс развития человека. Структура развития человека и система образования.

Лекция 12. Система непрерывного образования как метод развития человека (4 часа) Теория развития человека. Понятие человеческих ресурсов. Капитализация потенциала. Понятие талантов и способностей человека.

Развитие талантов и способностей. Управление талантами как направление государственной политики. Национальные целевые проекты и развитие человеческих ресурсов России. Региональные целевые программы и проекты в сфере развития человеческих ресурсов.

Лекция 13. Самоменеджмент и мотивация (2 часа)

Понятие самоменеджмента. Самоменеджмент и достижение личного успеха. Самоменеджмент руководителей. Стратегии и методы саморазвития. Целеполагание в самоменеджменте и саморазвитии.

Понятие и функции командного коучинга. Виды командного коучинга. Инструменты командного коучинга.

Концепция непрерывного образования. Формы и методы образования взрослых. Образование и трудовая деятельность человека: возрастной аспект.

5.2.2 Тематика и содержание семинарских занятий по курсу:

Семинарское занятие 1. Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации (коллоквиум)

Вопросы для обсуждения:

1. Команда: понятие, виды, предназначение
2. Командная работа как форма взаимодействия
3. Сплоченность и доверие в команде
4. Типы команд в организации.

Темы докладов и презентаций:

1. Этапы формирования команды
2. Методы формирования команды
3. Структура команды
4. Функциональное предназначение команды

Семинарское занятие 2. Проектная деятельность в современных организациях.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие проектов и их виды
2. Взаимодействие в проектной команде: ценности и образцы поведения.
3. Управление проектами: понятие, цели, особенности

Семинарское занятие 3. Теории лидерства и власти в современном менеджменте

Вопросы для обсуждения:

1. Власть и делегирование полномочий в организации.
2. Руководитель организации: имидж и эффективность управления.
3. Основные стили руководства.
4. Основные теории лидерства
5. Руководитель и неформальный лидер: особенности взаимоотношений.
6. Методы определения лидерства в организации.

Семинарское занятие 4. Командообразование как управленческий процесс. (проводиться в форме круглого стола)

Вопросы для обсуждения:

1. Тимбилдинг: понятие, этапы, особенности
2. Культурные образцы и командные правила
3. Развитие личности и командные ценности
4. Понятие командных ролей
5. Типы командных ролей
6. Распределение командных ролей
7. Конфликт ценностей и командные роли

Темы для докладов и презентаций:

1. Командный дух и этические ценности
2. Доверие как групповой социальный капитал
3. Профессиональные компетенции и командная работа
4. Модели компетентности и командные навыки

Семинарское занятие 5. Эффективное командное взаимодействие.

Вопросы для обсуждения:

1. Развитие командных навыков
2. Тренинг как форма развития командных навыков
3. Коучинг и его особенности
4. Эффективность команды
5. Анализ эффективности и цели команды
6. Командные навыки и эффективное взаимодействие

Семинарское занятие 6. Управление командной работой

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие управления командой и координация командной работы
2. Формы организации командной работы
3. Методы и модели организации командного взаимодействия
4. Командный менеджмент в управлении организационным взаимодействием
5. Командная работа и мотивация в организации

Семинарское занятие 7. Мотивация и стимулирование

Вопросы для обсуждения:

1. Мотивация труда как фактор результативности труда.

2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Система потребностей человека.
4. Стимулирование персонала: цели, формы и эффективность
5. Система материального стимулирования.
6. Нематериальные методы стимулирования.

Семинарское занятие 8. Теория человеческого капитала (проводится в форме круглого стола)

Вопросы для обсуждения:

1. Классическая теория ЧК в работах Т. Шульца и Г. Беккера.
2. Элементы ЧК и их особенности
3. Инвестиции в ЧК
4. Оценка человеческого капитала: методы анализа и показатели.

Тематика докладов и презентаций:

1. Государственная политика развития человеческого капитала в современной России
2. Развитие человеческого капитала и саморазвитие личности

Семинарское занятие 9. Самоменеджмент и мотивация

Вопросы для обсуждения:

1. Самоменеджмент и достижение личного успеха
2. Самоменеджмент руководителей
3. Стратегии и методы саморазвития
4. Целеполагание в самоменеджменте и саморазвитии

5.3. Тематика и краткое содержание лабораторных занятий

Учебным планом не предусмотрены

5.4. Примерная тематика курсовых работ

Учебным планом не предусмотрены

6. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине используются традиционные и инновационные, в том числе информационные образовательные технологии, включая при необходимости применение активных и интерактивных методов обучения.

Традиционные образовательные технологии реализуются, преимущественно, в процессе практических (семинарских, лабораторных) занятий. Инновационные образовательные технологии используются в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов в виде применения активных и интерактивных методов обучения.

Информационные образовательные технологии реализуются в процессе использования электронно-библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов и элементов электронного обучения в электронной информационно-образовательной среде для активизации учебного процесса и самостоятельной работы студентов.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств при проведении учебных занятий.

Практические (семинарские) занятия относятся к интерактивным методам обучения и обладают значительными преимуществами по сравнению с традиционными методами обучения, главным недостатком которых является известная изначальная пассивность субъекта и объекта обучения.

Практические занятия могут проводиться в форме групповой дискуссии, «мозговой атаки», коллоквиума др. Прежде, чем дать группе информацию, важно подготовить

участников, активизировать их ментальные процессы, включить их внимание, развивать кооперацию и сотрудничество при принятии решений.

Методические рекомендации по проведению различных видов практических (семинарских) занятий.

1. Обсуждение в группах

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания, Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого обучающиеся должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 5.... 10 ошибок);

- ввести алгоритм выработки общего мнения (решения);

- назначить модератора (ведущего), руководящего ходом группового обсуждения.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем (арбитром).

Разновидностью группового обсуждения является круглый стол, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

2. Публичная презентация проекта

Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений.

3. Дискуссия

Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающейся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы обучающихся.

Как правило, дискуссия обычно проходит три стадии: ориентация, оценка и консолидация. Последовательное рассмотрение каждой стадии позволяет выделить следующие их особенности.

Стадия ориентации предполагает адаптацию участников дискуссии к самой проблеме, друг другу, что позволяет сформулировать проблему, цели дискуссии; установить правила, регламент дискуссии.

В стадии оценки происходит выступление участников дискуссии, их ответы на возникающие вопросы, сбор максимального объема идей (знаний), предложений, пресечение преподавателем (арбитром) личных амбиций отклонений от темы дискуссии.

Стадия консолидации заключается в анализе результатов дискуссии, согласовании мнений и позиций, совместном формулировании решений и их принятии.

В зависимости от целей и задач занятия, возможно, использовать следующие виды дискуссий: классические дебаты, экспресс-дискуссия, текстовая дискуссия, проблемная дискуссия, ролевая (ситуационная) дискуссия.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Качественные критерии оценивание			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
УК-3					
Базовый	Знать: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Не знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	В целом знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	
	Уметь: действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; 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	Не умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. Не владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	В целом умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. В целом владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	
Повышенный	Знать: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия				В полном объеме знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	Уметь:				Умеет в полном

	действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.				объеме действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; 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				В полном объеме владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

УК-6

Базовый	Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	Не знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	В целом знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	Демонстрирует знание основных принципов самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.	
	Уметь: демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. Владеть: навыками способами управления своей познавательной	Не умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. Не владеет навыками способами управления своей познавательной деятельностью и	В целом умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. В целом владеет навыками способами управления своей познавательной деятельностью и	Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. Владеет навыками способами управления своей познавательной	

Повышенный	деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. Уметь: демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.	удовлетворения образовательных интересов и потребностей	удовлетворения образовательных интересов и потребностей	деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей	Демонстрирует глубокие знания основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории
	Владеть: навыками способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей				Владеет навыками способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей

7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:

1. Модели командообразования. Командный менеджмент и его отличия от классической иерархической системы управления.
2. Командный менеджмент как вид опосредованного управления.
3. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.
4. Колесо команды Марджерисона - Мак Кенна.
5. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
6. Модель Майерс - Бриггс.
7. Формирование командного духа.
8. Подготовка командных лидеров.
9. Сущность и значение команды перемен. Комплектование команды перемен.

10. Факторы, провоцирующие раскол в команде. Процессы раскола команды и работа с ними.
11. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды.
12. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
13. Веревоочный курс как форма командной сыгровки.
14. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды.

Критерии оценки доклада, сообщения, эссе:

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- доклад длинный, не вполне четкий;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- доклад не сделан;
- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Командный менеджмент: понятие, особенности и цели команды.
2. Цели и ценности команды (концепция Чарлза Хэнди).
3. Эффективность команды: внутренние факторы.
4. Оценка эффективности работы команды.
5. Развитие команды. Модель Такмена.
6. Проблемы, достоинства и недостатки командной работы.
7. Функциональные и командные роли (концепция Белбина).
8. Типы поведения в команде.
9. Мониторинг выполнения командной работы.
10. Методы развития членов команды. Постановка целей. Активизация творчества.
11. Работа в команде и самоуправляемые команды.
12. Сплоченность команды и командный дух: понятие, показатели и методы поддержания.
13. Этапы построения команды.
14. Управление внешними связями команды.
15. Типы команд и их особенности.
16. Проектные команды.
17. Управленческие команды.
18. Основные теории лидерства.

19. Содержательные модели трудовой мотивации.
20. Процессуальные теории мотивации.
21. Стимулирование трудовой деятельности: понятие, виды, методы
22. Командный коучинг и развитие личности
23. Теория развития человеческого потенциала.
24. Теория человеческого капитала

Критерии оценки устного ответа на экзамене:

✓ 5 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

✓ 4 - балла - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

✓ 3 балла – фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

✓ 2 балла – незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

7.2.3. Балльно-рейтинговая система оценки знаний бакалавров

Согласно Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний магистров баллы выставляются в соответствующих графах журнала (см. «Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы») в следующем порядке:

«Посещение» - 2 балла за присутствие на занятии без замечаний со стороны преподавателя; 1 балл за опоздание или иное незначительное нарушение дисциплины; 0 баллов за пропуск одного занятия (вне зависимости от уважительности пропуска) или опоздание более чем на 15 минут или иное нарушение дисциплины.

«Активность» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем за демонстрацию студентом знаний во время занятия письменно или устно, за подготовку домашнего задания, участие в дискуссии на заданную тему и т.д., то есть за работу на занятии. При этом преподаватель должен опросить не менее 25% из числа студентов, присутствующих на практическом занятии.

«Контрольная работа» или «тестирование» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем по результатам контрольной работы или тестирования группы, проведенных во внеаудиторное время. Предполагается, что преподаватель по согласованию с деканатом проводит подобные мероприятия по выявлению остаточных знаний студентов не реже одного раза на каждые 36 часов аудиторного времени.

«Отработка» - от 0 до 2 баллов выставляется за отработку каждого пропущенного лекционного занятия и от 0 до 4 баллов может быть поставлено преподавателем за отработку студентом пропуска одного практического занятия или практикума. За один раз можно отработать не более шести пропусков (т.е., студенту выставляется не более 18

баллов, если все пропущенные шесть занятий являлись практическими) вне зависимости от уважительности пропусков занятий.

«Пропуски в часах всего» - количество пропущенных занятий за отчетный период умножается на два (1 занятие=2 часам) (заполняется делопроизводителем деканата).

«Пропуски по неуважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Попуски по уважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Корректировка баллов за пропуски» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Итого баллов за отчетный период» - сумма всех выставленных баллов за данный период (графа заполняется делопроизводителем деканата).

Таблица перевода балльно-рейтинговых показателей в отметки традиционной системы оценивания

Соотношение часов лекционных и практических занятий	0/2	1/3	1/2	2/3	1/1	3/2	2/1	3/1	2/0	Соответствие отметки коэффициенту
Коэффициент соответствия	1,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	«зачтено»
балльных показателей	1	1	1	1	1	1	1	1	1	«удовлетворительно»
традиционной	2	1,75	1,65	1,6	1,5	1,4	1,35	1,25	-	«хорошо»
отметке	3	2,5	2,3	2,2	2	1,8	1,7	1,5	-	«отлично»

Необходимое количество баллов для выставления отметок («зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») определяется произведением реально проведенных аудиторных часов (n) за отчетный период на коэффициент соответствия в зависимости от соотношения часов лекционных и практических занятий согласно приведенной таблице.

«Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы» заполняется преподавателем на каждом занятии.

В случае болезни или другой уважительной причины отсутствия студента на занятиях, ему предоставляется право отработать занятия по индивидуальному графику.

Студенту, набравшему количество баллов менее определенного порогового уровня, выставляется оценка "неудовлетворительно" или "не зачтено". Порядок ликвидации задолженностей и прохождения дальнейшего обучения регулируется на основе действующего законодательства РФ и локальных актов КЧГУ.

Текущий контроль по лекционному материалу проводит лектор, по практическим занятиям – преподаватель, проводивший эти занятия. Контроль может проводиться и совместно.

8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса

8.1. Основная литература:

1. Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. -

Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - ISBN 978-5-394-03969-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232034> . – Режим доступа: по подписке.

2. Лапыгин, Ю. Н. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с.ISBN 978-5-16-105132-0 (online). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/567396> – Режим доступа: по подписке.

3. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры : учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва : Дашков и К, 2021. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232157>

4. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — Санкт-Петербург : Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492801> – Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература:

1. Кэтмелл, Э. Корпорация гениев: Как управлять командой творческих людей / Кэтмелл Э., Уоллес Э. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 344 с.: ISBN 978-5-9614-4960-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914072> . – Режим доступа: по подписке.

2. Чински Мэтьюсон, Р. Управление талантами: руководство по выращиванию сильной команды : практическое руководство / Р. Чински Мэтьюсон ; пер. с англ. Ю. Некрасова. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 232 с. - ISBN 978-5-9614-3202-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841889>

9. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

9.1. Общесистемные требования

Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории Университета, так и вне ее.

Функционирование ЭИОС обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование ЭИОС соответствует законодательству Российской Федерации.

Адрес официального сайта университета: <http://kchgu.ru>.

Адрес размещения ЭИОС ФГБОУ ВО «КЧГУ»: <https://do.kchgu.ru>.

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор № 332 эбс от 02.06.2026 г. Электронный адрес: https://znanium.com	от 12.05.2026г. до 11.05.2027г.
2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № 10 от 11.02.2025 г. Электронный адрес: https://e.lanbook.com	от 11.02.2025г. до 11.02.2026г.
2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система КЧГУ. Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г. Протокол № 1. Электронный адрес: http://lib.kchgu.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Национальная электронная библиотека (НЭБ). Договор №101/НЭБ/1391-п от 22. 02. 2023 г. Электронный адрес: http://rusneb.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU». Лицензионное соглашение №15646 от 21.10.2016 г. Электронный адрес: http://elibrary.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Электронный ресурс Polpred.com Обзор СМИ. Соглашение. Бесплатно. Электронный адрес: http://polpred.com	Бессрочный

9.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Занятия проводятся в учебных аудиториях, предназначенных для проведения занятий лекционного и практического типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с расписанием занятий по образовательной программе. С описанием оснащённости аудиторий можно ознакомиться на сайте университета, в разделе материально-технического обеспечения и оснащённости образовательного процесса по адресу: <https://kchgu.ru/sveden/objects/>

9.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

– Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная

- MicrosoftOffice (Лицензия № 60127446), бессрочная
- ABBY FineReader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
- CalculateLinux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
- Google G Suite for Education (IC: 01ilp5u8), бессрочная
- - Kaspersky Endpoint Security. Договор №0379400000325000001/1 от 28.02.2025г. Срок действия лицензии с 27.02.2025г. по 07.03.2027г.

9.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Федеральный портал «Российское образование»- <https://edu.ru/documents/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru/>
3. Базы данных Scopus издательства Elsevir<http://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.
4. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) – <http://edu.ru>.
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru>.
7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») – <http://window/edu.ru>.

10. Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» созданы условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Специальные условия для получения образования по ОПВО обучающимися с ограниченными возможностями здоровья определены «[Положением об обучении лиц с ОВЗ](#) в КЧГУ», размещенным на сайте Университета по адресу: <http://kchgu.ru>.

11. Лист изменений в РПД

Изменение	Дата и номер ученого совета факультета/института , на котором были рассмотрены вопросы о необходимости внесения изменений	Дата и номер протокола ученого совета Университета , на котором были утверждены изменения	Дата введения изменений
Обновлены договоры: 1. На антивирус Касперского. (Договор №56/2023 от 25 января 2023г.). Действует до 03.03.2025г. 2. На антивирус Касперского. (Договор03794000003250000 01/1 от 28.02.2025г.Действует по 07.03.2027г. 3.Договор № 915 ЭБС ООО «Знаниум» от 12.05.2023г. Действует до 15.05.2024г. 4.Договор №238 эбс ООО «Знаниум» от 23.04.2024г. Действует до 11 мая 2025г. 5.Договор № 249 эбс ООО «Знаниум» от 14.05.2025г.Действует до 14.05.2026г. Обновлен договор №332 эбс ООО «Знаниум» от 02.06.2026г. Действует с 02.06.2026г. до 01.06.2027г. 6.Договор № 36 от 14.03.2024г. эбс «Лань». Действует по 19.01.2025г.		03.06.2026г., протокол № 8	30.04.2025 г

7.Договор №10 от 11.02.2025г. эбс «Лань». Действует по 11.02.2026г.			
--	--	--	--