ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1060A5DD076C1D708BBBAD48EDF7B4FB
Владелец: ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА"
Действителен: с 18.04.2024 до 12.07.2025

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

Кафедра государственного и муниципального управления и политологии

УТВЕРЖДАЮ
И. о. проректора по УР
М. Х. Чанкаев
«29» мая 2024 г., протокол № 8

Рабочая программа дисциплины

Командный менеджмент

(наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки

Государственное и муниципальное управление

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год начала подготовки - 2021

(по учебному плану)

Карачаевск, 2024

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

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2020 г. №1016, основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) «Государственное и муниципальное управление», локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления и политологии
на 2024-2025 уч. год.

Протокол № 9 от 27.05.2024 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....5
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....7
5.3. Тематика и краткое содержание лабораторных занятий....11
5.4. Примерная тематика курсовых работ....12
6. Основные формы учебной работы и образовательные технологии, используемые при реализации образовательной программы....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. Перевод бально-рейтинговых показателей оценки качества подготовки обучающихся в отметки традиционной системы оценивания. 17
7.3 Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины....17
7.3.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:....17
7.3.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)....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
9.1. Общесистемные требования....20
9.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины....21
9.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения....21
10.Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья....21
11. Лист регистрации изменений....22

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 образования38.03.04. Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08. 2020 г. № 1016, основной профессиональной образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.03.04. Государственное и муниципальное управление (общий профиль, квалификация – бакалавр

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Командный менеджмент*» (Б1.В.11). Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений. Дисциплина (модуль) изучается на 3 курсе в 5семестре.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Индекс	Б1. В.11
Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Учебная дисциплина «*Командный менеджмент*» знакомит обучающихся с основами командной работы, основывается на знаниях по дисциплине «Теория управления», «Педагогика и психология».	
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/ ООП	Индикаторы достижения компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК.Б-3.1 определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК.Б-3.2 при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе анализирует возможные последствия личных действий и учитывает особенности поведения и интересы других участников УК.Б-3.3 осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других

		членов команды для достижения поставленных целей УК.Б-3.4 соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
ПК-3	Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК.Б-3.1. Умеет анализировать трудовые мотивы и потребности, выявлять эффективные стимулы в конкретных ситуациях; ПК.Б-3.2. Умеет разрабатывать и внедрять эффективные формы стимулирования труда в конкретных организациях; ПК.Б-3.3. Умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; ПК.Б-3.4. Владеет технологиями комбинирования форм и методов стимулирования в зависимости от особенностей и организационной культуры и отдельных работников; ПК.Б-3.5. Владеет методами анализа эффективности системы мотивации и стимулирования в организации

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)		54
Аудиторная работа (всего):		54
в том числе:		
лекции		36
семинары, практические занятия		18
практикумы		
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)		63
Контроль самостоятельной работы		27
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)		экзамен

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 очно-заочной 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	**44**	**14**	**6**	**-**	**24**		
	Командная работа как форма совместной деятельности.	7	2	-	-	5	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
2.	Коллективные формы организации труда в России: теория и практика	7	2	-	-	5	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
3.	Формирование и функционирование команд как форм совместной деятельности в организации	8	2	2	-	4	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
4.	Проектная деятельность в современных организациях.	11	4	2	-	5	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
5.	Теории лидерства и власти в современном менеджменте	11	4	2	-	5	ПК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
	Раздел 2. Тимбилдинг как менеджмент-технология	**37**	**10**	**8**	**-**	**19**		
6.	Командообразование как управленческий процесс.	9	2	2	-	5	УК-3	Опрос, доклад с презентацией,

								участие в дискуссии
7.	Эффективное командное взаимодействие.	8	2	2	-	4	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
8.	Управление командной работой	9	2	2	-	5	УК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
9.	Мотивация и стимулирование (лз)	11	4	2	-	5	ПК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
	Раздел 3. Командный коучинг как метод развития человеческого капитала	**36**	**12**	**4**	**-**	**20**		
0.	Теория человеческого капитала	11	4	2	-	5	ПК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
1.	Теория развития человеческого потенциала	7	2	-	-	5	ПК -3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
2.	Система непрерывного образования как метод развития человека	9	4	-	-	5	ПК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
3.	Самоменеджмент и мотивация	9	2	2	-	5	ПК-3	Опрос, доклад с презентацией, участие в дискуссии
4.	Контроль	27	-	-	-	-		
	Всего	**144**	**36**	**18**	**-**	**63**		

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. Стиль 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. Щульца 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. Щульца 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. Основные формы учебной работы и образовательные технологии, используемые при реализации образовательной программы

Лекционные занятия. Лекция является основной формой учебной работы в вузе, она является наиболее важным средством теоретической подготовки обучающихся. На лекциях рекомендуется деятельность обучающегося в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. Основная дидактическая цель лекции - обеспечение ориентировочной основы для дальнейшего усвоения учебного материала. Лекторами активно используются: лекция-диалог, лекция - визуализация, лекция - презентация. Лекция - беседа, или «диалог с аудиторией», представляет собой непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Ее преимущество состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей аудитории. Участие обучающихся в лекции – беседе обеспечивается вопросами к аудитории, которые могут быть как элементарными, так и проблемными.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру дисциплины и его разделы, а в дальнейшем указывать начало каждого раздела (модуля), суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины. Для эффективного проведения лекционного занятия рекомендуется соблюдать последовательность ее основных этапов:

1. формулировку темы лекции;
2. указание основных изучаемых разделов или вопросов и предполагаемых затрат времени на их изложение;
3. изложение вводной части;
4. изложение основной части лекции;
5. краткие выводы по каждому из вопросов;
6. заключение;
7. рекомендации литературных источников по излагаемым вопросам.

Лабораторные работы и практические занятия. Дисциплины, по которым планируются лабораторные работы и практические занятия, определяются учебными планами. Лабораторные работы и практические занятия относятся к основным видам учебных занятий и составляют важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки. Выполнение студентом лабораторных работ и практических занятий направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплин математического и общего естественно-научного, общепрофессионального и профессионального циклов;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива. Методические рекомендации разработаны с целью единого подхода к организации и проведению лабораторных и практических занятий.

Лабораторная работа — это форма организации учебного процесса, когда студенты по заданию и под руководством преподавателя самостоятельно проводят опыты, измерения, элементарные исследования на основе специально разработанных заданий. Лабораторная работа как вид учебного занятия должна проводиться в специально оборудованных учебных аудиториях. Необходимыми структурными элементами лабораторной работы, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также организация обсуждения итогов выполнения лабораторной работы. Дидактические цели лабораторных занятий:

- формирование умений решать практические задачи путем постановки опыта;
- экспериментальное подтверждение изученных теоретических положений, экспериментальная проверка формул, расчетов;
- наблюдение и изучения явлений и процессов, поиск закономерностей;
- изучение устройства и работы приборов, аппаратов, другого оборудования, их испытание;
- экспериментальная проверка расчетов, формул.

Практическое занятие — это форма организации учебного процесса, направленная на выработку у студентов практических умений для изучения последующих дисциплин (модулей) и для решения профессиональных задач. Практическое занятие должно проводиться в учебных кабинетах или специально оборудованных помещениях. Необходимыми структурными элементами практического занятия, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются анализ и оценка выполненных работ и степени овладения студентами запланированными умениями. Дидактические цели практических занятий: формирование умений (аналитических, проектировочных, конструктивных), необходимых для изучения последующих дисциплин (модулей) и для будущей профессиональной деятельности.

Семинар - форма обучения, имеющая цель углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучаемых тем и разделов учебной дисциплины. Семинар - метод обучения анализу теоретических и практических проблем, это коллективный поиск путей решений специально созданных проблемных ситуаций. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению и дискуссии. Семинар - активный метод обучения, в применении которого должна преобладать продуктивная деятельность студентов. Он должен развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, умения составлять планы теоретических докладов, их тезисы, готовить развернутые сообщения и выступать с ними перед аудиторией, участвовать в дискуссии и обсуждении.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

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 лекционных и 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.

Практические занятия могут проводиться в форме групповой дискуссии, «мозговой атаки», разборка кейсов, решения практических задач, публичная презентация проекта и др. Прежде, чем дать группе информацию, важно подготовить участников, активизировать их ментальные процессы, включить их внимание, развивать кооперацию и сотрудничество при принятии решений.

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:** теории и концепции взаимодействия людей в организации	Не знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации	В целом знает основные теории и концепции взаимодействия людей в организации	Демонстрирует знание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации	
	Уметь: специфику групповой динамики и процесса командообразования	Не умеет анализировать специфику групповой динамики и процесса командообразования	В целом умеет анализировать специфику групповой динамики и процесса командообразования	Умеет анализировать специфику групповой динамики и процесса командообразования	
	Владеть: технологиями коммуницирования в группе, лидерства и управления конфликтами	Не владеет технологиями коммуницирования в группе, лидерства и управления конфликтами	В целом владеет технологиями коммуницирования в группе, лидерства и управления конфликтами	Владеет технологиями коммуницирования в группе, лидерства и управления конфликтами	
Повышенный	**Знать:** теорию командного взаимодействия, а также все				Демонстрирует глубокие знания о теориях командного взаимодействия, а

	теории и концепции группового взаимодействия людей в организации				также все теории и концепции группового взаимодействия людей в организации
	Уметь: анализировать специфику групповой динамики и процесса командообразования, анализировать типы и принципы команд				Умеет анализировать специфику групповой динамики и процесса командообразования, анализировать типы и принципы команд
	Владеть: Технологиями формирования и управления команд в организации, а также методами профилактики конфликтов в командах				**Владеет** Технологиями и методиками формирования и управления команд в организации, а также методами профилактики конфликтов в командах
ПК-3					
Базовый	**Знать:** теории мотивации и лидерства, методы и инструменты стимулирования труда, технологии развития потенциала посредством инвестиций в капитал знаний, здоровья и культуры и самомотивацию	**Не знает** теории мотивации и лидерства, методы и инструменты стимулирования труда, технологии развития потенциала посредством инвестиций в капитал знаний, здоровья и культуры и самомотивацию	**В целом знает** теории мотивации и лидерства, методы и инструменты стимулирования труда, технологии развития потенциала посредством инвестиций в капитал знаний, здоровья и культуры и самомотивацию	**Знает** теории мотивации и лидерства, методы и инструменты стимулирования труда, технологии развития потенциала посредством инвестиций в капитал знаний, здоровья и культуры и самомотивацию	
	Уметь: анализировать систему	**Не умеет** анализировать систему	**В целом знает** анализировать систему	**Знает** анализировать систему	

	инвестирования в человеческий капитал, выявлять факторы мотивации к развитию, применять методы стимулирования , а также умением налаживать командное взаимодействие	инвестирования в человеческий капитал, выявлять факторы мотивации к развитию, применять методы стимулирования , а также умением налаживать командное взаимодействие	инвестирования в человеческий капитал, выявлять факторы мотивации к развитию, применять методы стимулирования , а также умением налаживать командное взаимодействие	инвестирования в человеческий капитал, выявлять факторы мотивации к развитию, применять методы стимулирования , а также умением налаживать командное взаимодействие	
	Владеть: навыками и технологии развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования, а также навыками анализа командной сплоченности, совершенствования системы мотивации и стимулирования ЧР	**Не владеет навыками и** технологиями развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования, а также навыками анализа командной сплоченности, совершенствования системы мотивации и стимулирования ЧР	**В целом владеет навыками и** технологиями развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования, а также навыками анализа командной сплоченности, совершенствования системы мотивации и стимулирования ЧР	**Владеет** технологиями развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования, а также навыками анализа командной сплоченности, совершенствования системы мотивации и стимулирования ЧР	
Повышенный	**Знать:** концепции развития человека и теорию человеческого капитала, концепцию непрерывного образования и принципы самоменеджмента и самомотивации				**Знает** концепции развития человека и теорию человеческого капитала, концепцию непрерывного образования и принципы самоменеджмента и самомотивации
	Уметь: анализировать показатели капитализации человеческого потенциала, определять актуальные методы саморазвития				**Умеет** анализировать показатели капитализации человеческого потенциала, определять актуальные методы саморазвития

	Владеть: навыками и технологиями развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования и самоменеджмента				**Демонстрирует навыки** и технологии развития человечного потенциала, в том числе посредством капитализации знаний, умений и навыков в системе непрерывного образования и самоменеджмента

7.2. Перевод бально-рейтинговых показателей оценки качества подготовки обучающихся в отметки традиционной системы оценивания.

Порядок функционирования внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся и перевод бально-рейтинговых показателей обучающихся в отметки традиционной системы оценивания проводиться в соответствии с положением КЧГУ «Положение о бально-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся», размещенным на сайте Университета по адресу: https://kchgu.ru/inye-lokalnye-akty/

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

7.3.1. 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. Веревочный 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.

7.3.2. 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 по дисциплине «Командный менеджмент»:

✓ 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.

✓

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. Круз, К. Сильные лидеры нарушают правила: нестандартные принципы управления командой и бизнесом / Кевин Круз ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 262 с. - ISBN 978-5-9614-1596-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1222041 – Режим доступа: по подписке.

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

3. Сандал, Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Сандал, Алексис Филлипс ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221838 (дата обращения: 20.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

4. Тавокин, Е. П. Управленческая команда в творческом коллективе [Электронный ресурс] / Е. П. Тавокин, А. В. Шевченко // Государственная информационная политика: проблемы и технологии: Сборник статей. - Москва : Изд-во РАГС, 2003. - С. 119 - 129. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/417680 (дата обращения: 20.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

5. 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 (дата обращения: 20.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

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
2024-2025 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор №238 эбс от 23.04.2024 г. Электронный адрес: https://znanium.com	от 23.04.2024г. до 11.05.2025г.
2024-2025 учебный год	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № 36 от 14.03.2024 г. Электронный адрес: https://e.lanbook.com	Бессрочный
2024-2025 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
2024-2025 учебный год	Национальная электронная библиотека (НЭБ). Договор №101/НЭБ/1391-п от 22. 02. 2023 г. Электронный адрес: http://rusneb.ru	Бессрочный
2024-2025 учебный год	Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU». Лицензионное соглашение	Бессрочный

	№15646 от 21.10.2016 г. Электронный адрес: http://elibrary.ru	
2024-2025 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 оснащенности аудиторий можно ознакомиться на сайте университета, в разделе материально-технического обеспечения и оснащенности образовательного процесса по адресу: https://kchgu.ru/sveden/objects/

9.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

1. ABBY FineReader (лицензия №FCRP-1100-1002-3937), бессрочная.
2. Calculate Linux (внесён в ЕРРП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная.
3. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная.
4. Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г.
5. Microsoft Office (лицензия №60127446), бессрочная.
6. Microsoft Windows (лицензия №60290784), бессрочная.

9.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. - https://wciom.ru/.
2. Официальный сайт Аналитического центра ЛЕВАДА-ЦЕНТР [Электронный ресурс]. - https://www.levada.ru/.

10.Особенности реализации дисциплины для инвалидов и 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 регистрации изменений

Изменение	Дата и номер протокола ученого совета Университета, на котором были утверждены изменения	Дата введения изменений
Обновлены договоры: - на использование лицензионного программного обеспечения: оказание услуг по продлению лицензий на антивирусное программное обеспечение. Kaspersky Endpoint Security (номер лицензии 280E-210210-093403-420-2061). 2021-2023 годы; - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 5184 ЭБС от 25.03.2021г. (с 30.03.2021 по 30.03.2022г.).		
Обновлены договоры: - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 179 ЭБС от 25.03.2022г. (с 30.03.2022 по 30.03.2023г.).		
Обновлены договоры: - на использование лицензионного программного обеспечения: оказание услуг по продлению лицензий на антивирусное программное обеспечение - Kaspersky Endpoint Security (Лицензия № 1CI2-230131-040105-990-2679), с 25.01.2023 г. по 03.03.2025 г. - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 915 ЭБС от 12.05.2023г. (с 12.05.2023 по 12.05.2024г.).		
Обновлены договоры: - на предоставление доступа к ЭБС ООО «Знаниум». Договор № 238 ЭБС от 23.04.2024 г. (с 23.04.2024г. по 11.05.2025г.).		