

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 19.08.2024 08:43:10

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.ДЭ.01.01 Управление командами

Основная профессиональная образовательная программа

38.04.02 Менеджмент программа
Стратегический и операционный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника магистр

Самара 2024

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление командами входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Современные технологии управления персоналом, Иностранный язык в профессиональной деятельности, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление внешнеэкономической деятельностью

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление командами в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-5	УК-5.1: Знать:	УК-5.2: Уметь:	УК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	сущность, разнообразие и особенности различных культур, их соотношение и взаимосвязь	обеспечивать и поддерживать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур и навыки общения в мире культурного многообразия	способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешений

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	12.15/0.34
Занятия семинарского типа	12/0.33
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	41.85/1.16
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление командами представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Занятия семинарского типа		ИКР		
		Практич. занятия	ГКР			
1.	Основные закономерности социального взаимодействия	6			20	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2.	Практические аспекты эффективного управления в фирме	6			21,85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
	Контроль	18				
	Итого	12	0.15		41.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Основные закономерности социального взаимодействия	практическое занятие	Социально-психологические факторы делового общения; принципы командообразования
		практическое занятие	Речь как средство общения
		практическое занятие	Публичные выступления
2.	Практические аспекты эффективного	практическое занятие	Техника слушания
		практическое занятие	Развитие лидерского потенциала

	управления в фирме	практическое занятие	Тренировка интеллекта Решение конфликтов
--	--------------------	----------------------	---

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Основные закономерности социального взаимодействия	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Практические аспекты эффективного управления в фирме	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. "Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535651>

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563>"

Дополнительная литература

1. "Кузнецова, Е. В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии : учебник для вузов / Е. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07425-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537265>

2. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536478>

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538205>"

Литература для самостоятельного изучения

1.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление командами:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденным Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021 г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий
Пороговый	стратегии и принципы командной работы, проблемы подбора эффективной команды	определять стиль управления руководством командой	навыками организации и управления командным взаимодействием при решении задач профессиональной деятельности

Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты в сфере профессиональной деятельности	вырабатывать командную стратегию	навыками выработки командной стратегии
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами	владеет технологиями реализации основных функций управления в сфере профессиональной деятельности, а также осуществлять исследования, анализировать и интерпретировать их результаты в области управления человеческими ресурсами	навыками работы в команде

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-5.1: Знать:	УК-5.2: Уметь:	УК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	сущность, разнообразие и особенности различных культур, их соотношение и взаимосвязь	обеспечивать и поддерживать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур и навыки общения в мире культурного многообразия	способами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешений
Пороговый	особенности межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	учитывать в профессиональной деятельности особенности межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	навыками восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
Стандартный (в дополнение к пороговому)	закономерности, основные события и особенности истории России с древнейших времен до наших дней в контексте европейской и всемирной истории; историю становления и развития государственности	выявлять закономерности исторического развития России в контексте всемирной истории, определять особенности основных этапов эволюции государственности.	навыками анализа особенностей исторического развития России в контексте всемирной истории

Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	культурные особенности и традиции различных социальных групп	давать оценку культурно-историческим ценностям России; систематизировать механизмы социально-экономического и политического развития России в контексте всемирно- исторического процесса.	способностью обобщать особенности эволюции процессов государственного развития.
--	--	---	---

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.		УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3		
2.		УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3		

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Основные закономерности социального взаимодействия	<ol style="list-style-type: none"> 1.Этика и социальная ответственность бизнеса: зарубежная и российская практика. 2. Учет психологических особенностей человека в практике управления (особенности проявления различных типов темперамента, типов поведения) коллективом 3. Создание психологического климата коллектива, основные факторы 4. Формы делового общения: беседы, деловые встречи, переговоры. 5. Особенности переговоров в условиях цифровизации. 6. Личный менеджмент: управление временем. 7.Саморазвитие, развитие эмоционального интеллекта. 8. Учет национально-культурных особенностей в деловом общении. 9. Публичное выступление: как его подготовить 10. Использование идей психогометрии в кадровом менеджменте.
Практические аспекты эффективного управления в фирме	<ol style="list-style-type: none"> 1. Искусство хороших манер менеджера в деловой жизни(нормы, поведенческие стандарты, личная культура). 2. Цифровой этикет 3.Правила проведения совещаний: как и зачем их нужно проводить? 4.Условия творческого труда; методы усиления продуктивности мышления; психотехнология решения проблем. 5.Учет невербальных характеристик поведения в практике делового общения.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами) <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1205> укажите задания

1. Относительно обособленное объединение небольшого количества людей, которые находятся в устойчивом взаимодействии для достижения конкретных целей –
 - a) это команда
 - b) группа
 - c) коллектив
 - d) компания

2. Под организационным поведением понимают:
 - a) поведение людей в организации
 - b) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций
 - c) поведение людей в рабочих группах
 - d) деятельность организации в целом

3. Какие бывают виды мотивации по использованным способам:
 - a) Материальная, трудовая, статусная
 - b) Внутренняя, внешняя
 - c) Нормативная, принудительная, стимулирующая
 - d) Положительная, отрицательная

4. Поле организационного поведения включает факторы:
 - a) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации
 - b) людей, рабочие группы, подразделения
 - c) людей, организационные структуры, руководителей
 - d) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал

5. Что представляют собой конфликты в организации:
 - a) Столкновение противоположно направленных целей, интересов, мнений, позиций субъектов взаимодействия, имеющее как негативные, так и положительные последствия
 - b) Столкновение, серьезное разногласие, спор
 - c) Наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия
 - d) Отсутствие согласия между двумя сторонами

6. Понятие «мотивация» означает:
 - a) Побуждение
 - b) Поощрение
 - c) Принуждение
 - d) Стимулирование

7. Такие характеристики в комплексе, как структура, статус, роли, нормы, групповой процесс, сплоченность, лидерство, конфликтность, определяют:
 - a) группу
 - b) команду
 - c) коллектив
 - d) все ответы верны

8. Социально-психологический климат – это:
 - a) атмосфера в коллективе
 - b) деловая и нравственная обстановка, которая характерна для коллектива во всех типичных ситуациях
 - c) взаимоотношения между членами группы
 - d) взаимоотношения между членами группы и руководителями

9. Признаками организации являются:
 - a) наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой

- b) наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов
- c) наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой
- d) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

10. Организационное окружение — это

- a) та часть внешней среды, с которой человек взаимодействует
- b) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы
- c) внешняя среда организации
- d) индивиды, окружающие человека в организации

11. Притворяет идеи в практические действия:

- a) «коллективист»
- b) «искатель ресурсов»
- c) «исполнитель»
- d) «формирователь»

12. Что такое «личность»?

- a) Целостная совокупность черт и качеств человека, определяющих его восприятие самого себя и других людей, проявляющаяся во взаимосвязи человека и ситуации
- b) Целостная совокупность элементов, в которой все элементы настолько тесно связаны друг с другом, что выступают по отношению к окружающим условиям и другим системам того же уровня как единое целое
- c) Это лицо, которое может оказать реальное влияние на работников

13. Устойчивые психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны – это:

- a) Свойства личности
- b) Способности
- c) Талант
- d) Наследственные признаки

14. Организационная культура – это

- a) Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в организационных ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через внутрифирменное окружение
- b) Совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции
- c) Это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации
- d) Закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

15. Характер – это:

- a) Разновидность стремлений и увлечений человека, разнообразие деятельности
- b) Выраженность той или иной черты
- c) Индивидуальное сочетание существенных свойств личности, показывающих отношение человека к окружающему миру и выражающихся в его поведении, поступках
- d) Врожденные биологические и физические свойства

16. Процесс восприятия причин поведения людей и его результатов называется:

- a) Социальным признанием
- b) Фундаментальной ошибкой атрибуции
- c) Коммуникацией
- d) Приписыванием

17. Ценности это:

- a) То, что обладает особой важностью для человека, то, что он готов оберегать, защищать от посягательств со стороны других людей
- b) Психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны
- c) То, что присуще только личности и показывает отношение человека к окружающему миру, исходя из его поведения и поступков
- d) Нет верного ответа

18. Организационной основой власти является:

- a) потребность во власти
- b) принуждение
- c) право на власть
- d) власть информации

19. Теория, объясняющая феномен лидерства выдающимися качествами личности:

- a) теория харизматического лидерства
- b) теория Альдерфера
- c) «теория черт»
- d) правильный вариант ответа отсутствует

20. Как называется способ изменения установок, когда сотрудники, неудовлетворенные существующим положением дел, привлекаются к активной работе по изменению ситуации:

- a) Предоставление новой информации
- b) Воздействие страхом или устранение несоответствий
- c) Влияние друзей и коллег
- d) Привлечение к сотрудничеству

21. Предмет конфликта – это:

- a) То, на что претендует каждая из конфликтующих сторон
- b) Противоречивые позиции сторон по какому-либо вопросу несоответствие интересов, стремление к противоположным целям
- c) Объективно существующая или воображаемая проблема являющаяся причиной раздора между сторонами
- d) Сфера разногласий оппонентов

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Основные закономерности социального взаимодействия	1. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, особенности различных моделей взаимодействия 2. Роль аспект взаимодействия человека и организации. Причины, пути устранения ролевых конфликтов 3. Личность: понятие, основные характеристики. Учет психологических типов, особенности восприятия в практике менеджмента 4. Лидерство в организации: природа, содержание. Соотношение лидерства и менеджмента; проблемы делегирования полномочий. 5. Теории лидерства; традиционный подход: поведенческий подход. Концепции ситуационного лидерства. Выбор стиля руководства в соответствии с жизненным циклом развития команды 6. Поведение лидера в организации; развитие лидерского потенциала 7. Социально-психологический климат: понятие, факторы формирования.

	<p>8. Концепция конфликтологии . Роль конфликтов в развитии организации. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов. Личное поведение в конфликтах.</p> <p>9. Коммуникативное поведение в организации; уровни межличностного общения. Вербальные и невербальные характеристики общения.</p> <p>10. Психологические основы делового общения: эмоции, речь; умение слушать собеседника</p>
Практические аспекты эффективного управления в фирме	<p>11. Учет психологических факторов в формировании и развитии коллектива (команды).</p> <p>12. Роль, место руководителя в проведении организационных изменений</p> <p>13. Особенности цифрового делового общения</p> <p>14. Самоменеджмент; управление временем, стрессом; конфликтом.</p> <p>15. Саморазвитие менеджера: методы развития эмоционального интеллекта</p> <p>16. Правила проведения совещаний</p> <p>17. Публичное выступление: подготовка, проведение</p> <p>18. Переговоры: правила проведения</p> <p>19. Кадровый менеджмент: правила проведения собеседования</p> <p>20. Формирование современной управленческой этики</p>

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-3, УК-5
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне