



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Менеджмента в строительстве

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник учебно-методического управления

«29» июня 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Командообразование, самоуправление и социальная адаптация в профессиональной деятельности  
направление подготовки/специальность 40.04.01 Юриспруденция

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Гражданский процесс,  
арбитражный процесс

Форма обучения очная

Санкт-Петербург, 2023

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины являются формирование знаний о роли и месте команды в управленческой деятельности, получение представлений о построении профессиональной карьеры и самоорганизации и формирование знаний о социальной адаптации в профессиональной деятельности.

- изучение понятия команды;
- формирование системного представления о командной работе;
- получение представления о видах путей построения профессиональной карьеры;
- определение роли самоорганизации в построении профессиональной карьеры;
- изучение методов самоорганизации;
- изучение понятия социальной адаптации применительно к профессиональной деятельности.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разрабатывает стратегию командной работы, организует и контролирует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<b>знает</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- основные признаки команды;</li><li>- жизненный цикл команды и основные технологии создания команды;</li><li>- основные правила разработки цели(ей) команды;</li><li>- основные стратегии командной работы;</li></ul> <b>умеет</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- определять взаимосвязь между целями команды и целями проекта (организации);</li><li>- формулировать базовые требования к персональному составу команды с учетом этапа жизненного цикла команды;</li></ul> <b>владеет навыками</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- способом определения критериев отбора участников команды;</li><li>- алгоритмом разработки стратегии командной работы;</li><li>- алгоритмом контроля за процессом формирования команды</li></ul>

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2 Осуществляет организацию работы членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды</p>	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ролевую структуру команды;</li> <li>- основные стили руководства и основные модели лидерства в команде;</li> <li>- основные типы и средства социальной коммуникации;</li> <li>- основные нормы и правила командной работы, основные принципы организации работы членов команды;</li> </ul> <p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять тип и средства социальной коммуникации, необходимые для работы команды;</li> <li>- выявлять личностные особенности членов команды;</li> </ul> <p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными инструментами управления взаимоотношениями в команде;</li> <li>- основными стилями управления работой команды в соответствии с ситуацией;</li> <li>- основными способами организации процесса обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды;</li> <li>- основными методами оценки возможностей и личных особенностей членов команды</li> </ul>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.3 Осуществляет выбор решения конфликтной ситуации в команде с учетом норм социального взаимодействия</p>	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы конфликтологии;</li> </ul> <p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить оценку конфликтной ситуации с учетом норм социального взаимодействия;</li> </ul> <p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными методами разрешения конфликтной ситуации</li> </ul>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.4 Проводит оценку эффективности работы команды и разрабатывает корректирующие действия</p>	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы оценки эффективности работы команды;</li> <li>- основные критерии оценки эффективности работы команды;</li> <li>- основные факторы эффективной работы команды;</li> </ul> <p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять причинно-следственный анализ факторов, влияющих на эффективность работы команды;</li> </ul> <p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными методами оценки эффективности работы команды;</li> <li>- основными методами выбора или разработки корректирующих действий для повышения эффективности работы команды</li> </ul>

<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Проводит оценку ресурсов (личностных, квалификационных и временных) для достижения цели собственной деятельности</p>	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы, функции, инструменты и методы тайм-менеджмента;</li> <li>- основные критерии и методы оценки личностных и временных ресурсов для достижения цели;</li> </ul> <p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать инструменты и методы управления ресурсом времени для достижения цели собственной деятельности;</li> <li>- определять критерии оценки личностных ресурсов для выбора способа преодоления личностных ограничений при достижении цели;</li> </ul> <p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными методами тайм-менеджмента для достижения цели собственной деятельности;</li> <li>- основными методами оценки личностных ресурсов для выбора способа преодоления личностных ограничений для достижения цели собственной деятельности</li> </ul>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.2 Формулирует приоритеты личного или профессионального развития с учетом индивидуально-личностных особенностей и социальной ситуации</p>	<p><b>знает</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы, функции и методы самоменеджмента и теории карьеры;</li> <li>- основные социально-психологические технологии целеполагания и достижения цели личного и профессионального развития;</li> </ul> <p><b>умеет</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять цели личного и профессионального развития;</li> <li>- использовать социально-психологические технологии целеполагания;</li> <li>- определять уровень самооценки и уровень притязаний для выбора приоритетов развития;</li> </ul> <p><b>владеет навыками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными методами самоменеджмента для определения приоритетов развития</li> </ul>

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3 Осуществляет выбор метода реализации стратегии личного или профессионального развития (в том числе с использованием цифровых средств) с учетом личного опыта или требований рынка труда	<b>знает</b> - основные критерии и методы личного или профессионального развития; - основные критерии и методы оценки индивидуального личного потенциала; <b>умеет</b> - критически оценивать собственные притязания развития с требованиями рынка труда; - планировать карьеру с учетом личного опыта или требований рынка труда; <b>владеет навыками</b> - основными методами оценки личного потенциала; - основными методами реализации стратегии личного или профессионального развития
--	--	---

### 3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.О.05 основной профессиональной образовательной программы 40.04.01 Юриспруденция и относится к обязательной части учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Социальные коммуникации. Психология	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

Социальные коммуникации. Психология

Студент должен владеть навыками социальной коммуникации. Уметь проводить адекватную самооценку и планировать собственный производственный процесс.

№ п/п	Последующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Преддипломная практика	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4
2	Особенности рассмотрения компенсационных споров	ПК-1.3, ПК-2.3, ПК-3.3, ПК-3.4
3	Особенности рассмотрения дел по корпоративным спорам	ОПК-3.3, ОПК-4.3, ОПК-7.3, ПК(Ц)-1.1, ПК(Ц)-1.2, ПК(Ц)-1.3
4	Особенности доказывания по спорам, вытекающим из инвестиционно-строительных договоров	ПК-1.3, ПК-2.3, ПК-3.3, ПК-3.4

### 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

Вид учебной работы	Всего часов	Из них часы на практическую подготовку	Семестр
			2
<b>Контактная работа</b>	32		32
Лекционные занятия (Лек)	16	0	16
Практические занятия (Пр)	16	0	16
<b>Иная контактная работа, в том числе:</b>			
консультации по курсовой работе (проекту), контрольным работам (РГР)			

контактная работа на аттестацию (сдача зачета, зачета с оценкой; защита курсовой работы (проекта); сдача контрольных работ (РГР))			
контактная работа на аттестацию в сессию (консультация перед экзаменом и сдача экзамена)			
<b>Часы на контроль</b>	4		4
<b>Самостоятельная работа (СР)</b>	36		36
<b>Общая трудоемкость дисциплины (модуля)</b>			
<b>часы:</b>	72		72
<b>зачетные единицы:</b>	2		2

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

**5.1. Тематический план дисциплины (модуля)**

№	Разделы дисциплины	Семестр	Контактная работа (по учебным занятиям), час.						СР	Всего, час.	Код индикатора достижения компетенции
			лекции		ПЗ		ЛР				
			всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку			
1.	1 раздел. Командообразование										
1.1.	Теоретические основы формирования профессиональной команды	2	2		2			4	8	УК-3.1	
1.2.	Управление командой	2	2		2			4	8	УК-3.4	
1.3.	Психология команды	2	2		2			4	8	УК-3.2	
1.4.	Конфликтология	2	2		2			4	8	УК-3.3	
2.	2 раздел. Самоуправление										
2.1.	Управление карьерой	2	2		2			6	10	УК-6.2	
2.2.	Самоорганизация	2	2		2			6	10	УК-6.1	
3.	3 раздел. Адаптация										
3.1.	Теоретические основы адаптации	2	2		2			4	8	УК-6.3	
3.2.	Программы и участники адаптации	2	2		2			4	8	УК-6.3	
4.	4 раздел. Контроль										
4.1.	Зачет	2							4	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	

**5.1. Лекции**

№ разд	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
--------	------------------------------------	--

1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Теоретические основы формирования профессиональной команды. Понятие команды. Виды команд. Теоретические основы формирования профессиональной команды Введение в теорию формирования команды. Команда как разновидность группы. Общая характеристика команды как малой группы. Принципы организации командной работы. Типология команды. Ролевая дифференциация команды. Командные роли и их характеристики.
2	Управление командой	Управление командой. Эффективность команды. Достоинства и недостатки управленческих команд. Организационные возможности управления командой. Внешние и внутренние факторы командной работы. Пути образования команды. Эффективность командной работы. Уровни командной эффективности. Основные характеристики управленческой команды. Основные этапы и направления строительства команды. Отбор членов команды.
3	Психология команды	Психология команды. Командные роли. Особенности взаимодействия в команде. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Психологическая совместимость. Руководитель команды как стратегический лидер. Психология принятия командных решений. Развитие поведения команды.
4	Конфликтология	Конфликтология. Классификация команд. Способы решения конфликтов. Сущность конфликта и его структура. Классификация конфликтов. Специфика управленческого конфликта. Причины конфликтов. Динамика конфликта. Основные этапы конфликта. Технологии управления конфликтами. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Модели управления конфликтами. Алгоритм деятельности руководителя в процессе управления конфликтами. Способы разрешения межличностных конфликтов. Разрешение конфликтов в команде.
5	Управление карьерой	Управление карьерой. Модели карьеры. Карьерный план. Понятие карьеры. Этапы карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование и управление карьерой. Деловая карьера и ее основные виды. Основные этапы карьеры и реализуемые потребности персонала в организации. Модели карьерных процессов. Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера. Проблемы постановки карьерных целей. Индивидуальное планирование карьеры.
6	Самоорганизация	Самоорганизация. Тайм-менеджмент. Модели и методы управления временем. Самоорганизация в науке и технике. Сравнение иерархии и плюрализма. Тайм менеджмент. Планирование своих действий. Формирование желаемого результата в конкретные цели. Фиксация плана действий. Расстановка приоритетов. СМАРТ цели. Диаграмма Ганта, Принцип Парето.
7	Теоретические основы адаптации	Теоретические основы адаптации. Понятие адаптации. Преимущества и недостатки программ адаптации. Общие и индивидуальные программы адаптации. Понятие, сущность, виды и цели адаптации персонала. Первичная и вторичная адаптация. Факторы влияющие на успешность адаптации

		персонала. Программа и этапы адаптации. Методы адаптации. Результат адаптации сотрудников.
8	Программы и участники адаптации	Программы и участники адаптации. Разработка и внедрение программ адаптации. Отраслевые особенности адаптационных программ. Программа адаптации. Цель программы адаптации. Результат программы адаптации. Этапы разработки программы адаптации. Советы по составлению программы адаптации. Стратегия адаптации персонала. Чек-лист: процесс адаптации. Участники адаптационного процесса.

## 5.2. Практические занятия

№ разд	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Кейсы на командообразование и сплоченность коллектива Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
2	Управление командой	Кейс на формирование проектной команды Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
3	Психология команды	Задание на анализ текста Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
4	Конфликтология	Кейс "Внутренний конфликт" Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
5	Управление карьерой	Кейс "Работа мечты" Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
6	Самоорганизация	Кейс по тайм-менеджменту Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
7	Теоретические основы адаптации	Кейс "Новичок - путь к адаптации" Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.
8	Программы и участники адаптации	Видео-кейс. Адаптация нового работника Решение кейсов и заданий ориентированных на практическую подготовку студентов по соответствующей теме.

## 5.3. Самостоятельная работа обучающихся

№ разд	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
2	Управление командой	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
3	Психология команды	Самостоятельная работа



		Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
4	Конфликтология	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
5	Управление карьерой	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
6	Самоорганизация	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
7	Теоретические основы адаптации	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.
8	Программы и участники адаптации	Самостоятельная работа Изучение рекомендованной литературы и материалов по теме размещенных в LMS Moodle.

## 6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Методические указания обучающимся по выполнению самостоятельной работы находятся в LMS Moodle.

## 7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	УК-3.1	Тестирование и практическое задание
2	Управление командой	УК-3.4	Тестирование и практическое задание
3	Психология команды	УК-3.2	Тестирование и практическое задание
4	Конфликтология	УК-3.3	Тестирование и практическое задание
5	Управление карьерой	УК-6.2	Тестирование и практическое задание
6	Самоорганизация	УК-6.1	Тестирование и практическое задание
7	Теоретические основы адаптации	УК-6.3	Тестирование и практическое задание
8	Программы и участники адаптации	УК-6.3	Тестирование и практическое задание
9	Зачет	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Вопросы на зачет

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Типовые контрольные задания для проверки сформированности индикаторов достижения компетенций УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.

#### Кейс "Внутренний конфликт"

У крупного поставщика стройматериалов возникли проблемы с закупками: в отделе снабжения налицо конфликтная ситуация, а его начальник недостаточно квалифицирован. Проблема в том, что слабый руководитель одновременно является ценным специалистом, и терять его компания не хочет.

Задание:

Разрешите конфликтную ситуацию, таким образом, чтобы в компании остались и Максимова, и Руденко, а также повысилась эффективность работы отдела снабжения. Обоснуйте свое решение.

Информация о компании.

Компания ЗАО «Стройпоставки» работает на рынке Урало-Сибирского региона более 5 лет. Сфера деятельности - продажа строительных и отделочных материалов. Конкуренция в этой области очень высока. Рынок Екатеринбурга и Свердловской области в основном делят три фирмы с аналогичной ассортиментной линейкой. Имеются и конкуренты помельче, которые специализируются на отдельных группах стройматериалов - обычно их политика более агрессивна.

Сейчас ЗАО «Стройпоставки» занимает около 30% рынка. В начале 2003 г. предприятие перестало выполнять плановые показатели по объему продаж (91% за квартал) и доходу (89% за квартал). От сотрудников отдела сбыта стали поступать жалобы: то на складе нет ходового товара, то заказ не доставили в срок, да и отпускные цены на товар, по их мнению, были высокими.

«Снабженцы сидят и ничего не делают, - говорили сбытовики. - Им наплевать на наши планы по объемам продаж». После проведенного анализа выяснилось, что действительно часто нарушаются сроки поставок (до 2-х недель), коэффициент оборачиваемости товара значительно превышает нормативы. По некоторым ассортиментным группам отпускные цены выше цен конкурентов на 5- 7%. Причина - высокие закупочные

цены. Также стало понятно, что руководитель отдела в большей степени проявляет себя в роли снабженца, нежели в роли менеджера, а система оплаты труда в подразделении никак не «завязана» на плановые показатели по объемам продаж.

Ситуация в отделе

Руководитель отдела снабжения - Игорь Максимов - на вопросы генерального директора отвечал следующее: «Мои ребята работают неплохо. Следить за каждым я не собираюсь - они взрослые люди. Я свои позиции привожу практически в срок и по конкурентным ценам. Если хотите, напишу заявление об увольнении».

Максимов - самый опытный снабженец «Стройпоставок». Уволив его, компания не сможет работать эффективно, поскольку на нем держатся наиболее ходовые группы товара, а его работа во многом завязана на личных контактах с поставщиками. Назначение на должность было вынужденным: Игорь собирался уволиться. И в то время, и сегодня его управленческие навыки недостаточны для успешного руководства отделом. Игорь - очень коммуникабельный и обаятельный человек, незаменимый при форс-мажоре. Он эмоциональный лидер, готовый броситься на амбразуру, если это в интересах предприятия. Специалисты отдела с большим уважением относятся к Максиму как к снабженцу, но прячут глаза, когда их просят дать оценку его деятельности как руководителя. Чтобы сдвинуть ситуацию с мертвой точки, руководство компании поручило директору по персоналу начать поиск кандидата на должность начальника отдела снабжения либо нового проектного отдела, чья деятельность будет также включать поставку продукции.

Через пару месяцев нашли грамотного специалиста по логистике - Юлию Руденко. Ее решили назначить зам. начальника отдела снабжения на испытательный срок. «Дальше будет видно», - сказал генеральный директор. Юлия, в отличие от Игоря, обладает более структурированным мышлением и способна заниматься плановой работой, опираясь на экономический анализ деятельности отдела. Вместе эти руководители хорошо дополняли друг друга. Подразделение стало работать более результативно.

Но постепенно в их отношениях стала нарастать напряженность, что сразу же отразилось на показателях отдела. Максимов чувствовал, что Юлия более компетентна в вопросах логистики и экономики. Он опасался, что в ближайшее время она может сместить его с должности руководителя. Поэтому Игорь стал давать Руденко поручения, которые в большей степени относились к обязанностям снабженца, нежели заместителя. Он также тормозил нововведения, которые предлагала Юлия. В свою очередь, Юлия, зная, что она более грамотно подходит к вопросам поставок, стремилась расширить свои полномочия и начала озвучивать свои идеи напрямую генеральному директору. Однако она не обладала таким авторитетом у сотрудников фирмы, как Игорь, не могла «зажечь и повести за собой», да и в области строительных материалов была менее компетентна.

Директор по персоналу проводил переговоры и с Руденко, и с Максимовым. Указывая на успешность их совместной работы, настаивал на распределении зон ответственности и разграничении полномочий. Но справиться с этой проблемой самостоятельно ему не удалось. Руководство же активных действий не предпринимало, надеясь, что ситуация постепенно разрешится сама собой. Тем временем начался раскол внутри отдела. Работники стали манипулировать

информацией, передавая ее то руководителю, то заму. При этом сбытовики все так же жаловались на качество работы снабженцев.

Дополнительная информация для решения:

Численность персонала компании - 200 человек.

В структуру входят следующие подразделения: отдел продаж, снабжения, транспортный отдел, склад, финансово-бухгалтерская группа, отдел персонала и маркетинг.

Численность отдела снабжения - 6 человек.

Стиль управления в компании - демократический; ценятся совместные решения, принятые командой управленцев.

Возраст руководителей

Генеральный директор - 50 лет.  
Директор по персоналу - 33 года.  
Руководитель отдела снабжения - 30 лет.  
Заместитель руководителя отдела снабжения – 28 лет.

#### Кейс "Работа мечты"

Специалисты портала Rabota.ru провели опрос пользователей и назвали критерии, которым должна отвечать работа мечты. Сообщается, что первое место занимает стабильность. За неё проголосовали 76% опрошенных. На втором месте оказалась высокая зарплата, набравшая 74% голосов респондентов. Тройку лидеров замыкает хороший коллектив – 73% опрошенных.

Участники большинства опросов уже многие годы указывают на признак "работы мечты" – работа в удаленном формате. Такой вид работы вроде бы выгоден и для работодателя (не надо тратить на офис), и для работника (не надо каждый день тратить время на поездку в офис и обратно, не нужно встречаться с неприятными коллегами). И правда, работать можно из дома, с пляжа, находясь в путешествии или на даче. Но так ли это замечательно?

1.1. Назовите пять признаков СВОЕЙ работы мечты

1.2. Если вы работодатель – готовы ли вы управлять работниками, работающими дистанционно?

1.3. Если вы работник – сможете ли работать из дома или дачи, на берегу моря или в уютном отеле с панорамой на горные вершины?

#### 7.3. Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении текущего контроля успеваемости

Оценка «отлично» (зачтено)	знания: - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю) умения: - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин навыки: - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий; - грамотно обосновывает ход решения задач; - безупречно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий
-------------------------------	---

<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы; - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач</p> <p>навыки: - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий; - обосновывает ход решения задач без затруднений</p>
<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи</p> <p>навыки: - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания: - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине;</p> <p>умения: - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок</p> <p>навыки: - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий</p>

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### 7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Вопросы к зачету по дисциплине

«Командообразование, самоуправление и социальная адаптация в профессиональной деятельности»

1. Группы и команды. Различия и сходство.
2. Принципы организации командной работы.
3. Эффективность команды.
4. Управленческая команда.
5. Типы и категории команд.
6. Ролевая дифференциация команд.
7. Пути образования команды.
8. Недостатки командной работы.
9. Роль субкультуры в командной работе.
10. Организационная структура.
11. Групповая сплоченность.
12. Механизмы психологической совместимости.
13. Руководитель и лидер команды.
14. Психология принятия командных решений.
15. Развитие поведения команды.
16. Конфликт. Классификация конфликтов.
17. Причины конфликтов.
18. Фазы и этапы конфликтов.
19. Управление конфликтом.
20. Разрешение конфликтов в команде.
21. Предотвращение конфликтов.
22. Карьера. Этапы карьеры.
23. Концепции развития и управления карьерой персонала.
24. Управление карьерой с позиций системного подхода.
25. Деловая карьера. Виды карьеры.
26. Модели карьеры.
27. Индивидуальное планирование карьеры.
28. Организация и самоорганизация.
29. Самомотивация. Виды энергии.
30. Управление временем. Тайм-менеджмент.
31. Адаптация. Виды адаптации.
32. Программа и этапы адаптации.
33. Методы адаптации.
34. Этапы разработки программы адаптации.
35. Участники адаптации.

#### 7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся не предусмотрены

#### 7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены

#### 7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Процедура оценивания формирования компетенций при проведении текущего контроля приведена в п. 7.2.

Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля приведены в п. 7.3. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Зачет проводится в форме собеседования.

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	<p>Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «продвинутой». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>

знания	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-существенные пробелы в знаниях учебного материала;</li> <li>-допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;</li> <li>-непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-знания теоретического материала;</li> <li>-неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</li> <li>-неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</li> <li>- знания теоретического материала</li> <li>-способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;</li> <li>-правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</li> <li>-полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий;</li> <li>-способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.</li> </ul>
умения	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены. Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок. Ответил на все дополнительные вопросы.</p>



владение навыками	<p>Не может выбрать методику выполнения заданий. Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач. Делает некорректные выводы. Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.</p>	<p>Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач. Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов. Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.</p>	<p>Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач. Делает корректные выводы по результатам решения задачи. Обосновывает ход решения задач без затруднений.</p>	<p>Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий. Не допускает ошибок при выполнении заданий. Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий. Грамотно обосновывает ход решения задач.</p>
-------------------	--	---	---	--

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

Оценка «отлично»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

## 8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

### 8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
<b><u>Основная литература</u></b>		
1	Сафонова Н. М., Лидерство и командообразование, Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73541.html">http://www.iprbookshop.ru/73541.html</a>
2	Мазилкина Е. И., Паничкина Г. Г., Адаптация в коллективе, Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012	<a href="http://www.iprbookshop.ru/770.html">http://www.iprbookshop.ru/770.html</a>
<b><u>Дополнительная литература</u></b>		
1	Сафронова Н. Б., Урубков А. Р., Маслевич Т. П., Минаева Н. Л., Результативная проектная команда: количественный подход к формированию, Москва: Дашков и К, 2018	<a href="https://e.lanbook.com/book/119243">https://e.lanbook.com/book/119243</a>
2	Толочек В. А., Профессиональная карьера как социально- психологический феномен, Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017	<a href="http://www.iprbookshop.ru/88093.html">http://www.iprbookshop.ru/88093.html</a>

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Методическое обеспечение дисциплины в среде дистанционного обучения LMS Moodle	<a href="https://moodle.spbgasu.ru/course/view.php?id=3480">https://moodle.spbgasu.ru/course/view.php?id=3480</a>

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	<a href="https://moodle.spbgasu.ru/">https://moodle.spbgasu.ru/</a>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
Microsoft Windows 10 Pro	Договор № Д32009689201 от 18.12.2020г

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
26. Учебные аудитории для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная аудитория для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудио-система), доска, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет
26. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ. ПО Microsoft Windows 10
26. Учебные аудитории для проведения лекционных занятий	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудио-система), доска, экран, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.