

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель КСН  
 Ю.В. Ваганов

« 30 » 08 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Дисциплины/модуля: Командообразование

направление подготовки/специальность: 21.03.01

направленность/специализация: Нефтегазовое дело

профиль:

1. Эксплуатация и обслуживание объектов добычи нефти;
2. Строительство и обслуживание систем транспорта, хранения и сбыта углеводородов;
3. Бурение нефтяных и газовых скважин

форма обучения: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 22. 04.2019 г. и требованиями ОПОП по направлению 21.03.01 Нефтегазовое дело к результатам освоения дисциплины «Командообразование».

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры естественно-научных и гуманитарных дисциплин  
Протокол № 1 от «30» 08. 2019г.

Заведующий кафедрой ЕНГД \_\_\_\_\_ Л. К. Иляшенко

СОГЛАСОВАНО:

И.о. зав. выпускающей кафедрой НД \_\_\_\_\_ Р.Д. Татлыев

«30» 08. 2019 г.

Рабочую программу разработал:

М.А.Филатов, профессор кафедры ЕНГД, д.б.н, профессор



## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является ознакомление бакалавров особенностям технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и командной работы, в результате чего обучающиеся получают возможность увидеть, как наладить коммуникацию и взаимодействие в группе – эффективно и с максимальной выгодой, а также попрактиковаться в ходе проведения групповых упражнений. Командообразование ориентировано на баланс теоретической и практической работы, а также результативность деловых коммуникаций в группе и команде.

Задачами изучения дисциплины являются:

- ознакомление обучающихся с основными понятиями данной дисциплины;
- формирование представлений об этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления, теориях лидерства, о восприятии человека человеком в процессе совместной деятельности;
- ознакомление с практической направленностью данного курса;
- развитие умений формирования и психологического сопровождения команд, создание условий для эффективного командообразования, самостоятельной работы и решения практических задач;
- осуществление психологического анализа функционирования команд.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание управления процессами коммуникаций в группе (команде); специфики деловой, профессиональной и корпоративной этики; психологии делового общения; сущности и механизмов различных видов общения между людьми, особенностей делового и межличностного общения, особенностей вербальной и невербальной коммуникации;

умение проводить собеседования, личные беседы; риторически грамотно обеспечивать результативное деловое взаимодействие в устной и письменной формах; предотвращать возникновение конфликтов и разрешать их в случае возникновения; устанавливать и поддерживать конструктивные отношения между людьми в деловом и межличностном общении; реализовывать знания в области управления производственным процессом и персоналом;

владение приемами ведения диалога; навыками понимания и создания профессионально-этических кодексов корпоративной культуры; навыками разрешения конфликтных ситуаций; навыками совместной деятельности в группе, навыками поиска общих целей и задач, культурой дискуссии, спора, беседы, навыками налаживания конструктивного диалога с членами коллектива.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Деловая коммуникация в профессиональной сфере», «Основы проектной деятельности» и

служит основой для освоения дисциплин «Основы принятия управленческих решений», «Управление инновационными проектами и их коммерциализации».

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3. Систематизация обнаруженной информации, полученной из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Знает: основы поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач (УК-1.33)
		Умеет: осуществлять поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления (УК-1.У3)
		Владеет: способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки (УК-1.В3)
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Идентификация профильных задач профессиональной деятельности	Знает: основные способы решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования (УК-2.31)
		Умеет: выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2.У1)
		Владеет: навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений (УК-2.В1)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Восприятие целей и функций команды	Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде (УК-3.31)
		Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды (УК-3.У1)
	УК-3.2. Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде	Владеет: основами социального взаимодействия и командной работы (УК-3.В1)
		Знает: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (УК-3.32)
		Умеет: взаимодействовать с

		коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды (УК-3.У2)
		Владеет: навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий (УК-3.В2)
	УК-3.3. Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия	Знает: основные технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии (УК-3.33)
		Умеет: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды (УК-3.У3)
		Владеет: навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий (УК-3.В3)
	УК-3.4. Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий	Знает: основные приемы и нормы социального взаимодействия (УК-334)
Умеет: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (УК-3.У4)		
Владеет: психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта (УК-3.В4)		
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Самооценка, оценка уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определение путей саморазвития	Знает: возможности и варианты личностного роста индивида (УК-6.32)
		Умеет: использовать методы самообразования и саморегуляции поведения (УК-6.У2)
		Владеет: методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности (УК-6.В2)

#### 4. Объем дисциплины/модуля

Общий объем дисциплины составляет   2   зачетных единиц,   72   часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
Очная	2/4	-	32	-	40	зачет

Очно-заочная	3/5	-	12		60	зачет
--------------	-----	---	----	--	----	-------

## 5. Структура и содержание дисциплины/модуля

### 5.1. Структура дисциплины

#### очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства <sup>1</sup>
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Современные подходы к командообразованию	-	4	-	8	12	УК-1.3 УК-2.1	Практические и творческие задания, написание реферата
2	2	Схема формирования команд на предприятии	-	6	-	8	14	УК-2.1 УК-3.1	
3	3	Групповые процессы	-	4	-	8	12	УК-2.1 УК-3.1 УК-6.2	
4	4	Стили управления. Руководитель и коллектив	-	8	-	8	16	УК-1.3 УК-6.2	
5	5	Формы, методы и методические приемы командообразования	-	10	-	8	18	УК-1.3 УК-2.1 УК-3.1	
6	Зачет		-	-	-	-	-	УК-1.3 УК-2.1 УК-3.1 УК-6.2	-
Итого:			-	32	-	40	72		

#### очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Современные подходы к командообразованию	-	2	-	12	14	УК-1.3 УК-2.1	Практические и творческие задания, написание реферата
2	2	Схема формирования команд на предприятии	-	2	-	12	14	УК-2.1 УК-3.1	
3	3	Групповые процессы	-	2	-	12	14	УК-2.1 УК-3.1 УК-6.2	
4	4	Стили управления. Руководитель и коллектив	-	2	-	12	14	УК-1.3 УК-6.2	
5	5	Формы, методы и методические приемы командообразования	-	4	-	12	16	УК-1.3 УК-2.1 УК-3.1	
6	Зачет		-	-	-	-	-	УК-1.3 УК-2.1 УК-3.1	

						УК-6.2	
	Итого:	-	12	-	60	72	

## 5.2. Содержание дисциплины/модуля.

### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

#### **Раздел 1. Современные подходы к командообразованию.**

Командообразование как необходимое условие создания самообучающейся компании. Командный стиль руководства. Самодисциплина и саботаж. Влияние лидера на психологический климат предприятия. Изменения в «застрявших» компаниях. Работа с секретами на предприятии. Результаты секретов. Треугольники в общении. Работа с дисфункциональными треугольниками. Способы выхода из треугольников. Проекции в общении. Критерии здорового предприятия.

#### **Раздел 2. Схема формирования команд на предприятии.**

Современное состояние консалтинговых услуг. Цели, задачи и процедура проведения организационной диагностики. Проведение и обобщение результатов интервью. Проведение анкетных опросов. Анализ результатов. Критерии неготовности предприятия к командообразованию. Особенности послетренингового сопровождения.

#### **Раздел 3. Групповые процессы.**

Динамика групповых процессов на предприятии. Начальный этап группового развития. Переходный этап группового развития. Продуктивный этап группового развития. Управление групповой динамикой в тренинге командообразования. Начальный этап. Переходный этап. Продуктивный этап. Виды конфликтов.

#### **Раздел 4. Стили управления. Руководитель и коллектив.**

Стили руководства. Типология лидерства. Оценка личностных и деловых качеств лидера. Подготовка командных лидеров.

#### **Раздел 5. Формы, методы и методические приемы командообразования.**

Деловые игры. Коммуникативные игры. Сюжетно-ролевые игры. Групподинамические тренинги. Упражнения для завершения групповой работы. Коллективное творческое дело как форма командообразования.

### 5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

#### **Лекционные занятия не предусмотрены учебным планом**

### **Практические занятия**

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Тема практического занятия		
		ОФО	ОЗФО	
1	1	4	2	Командообразование как необходимое условие создания самообучающейся компании. Влияние лидера на психологический климат предприятия. Изменения в «застрявших» компаниях.
2	2	6	2	Современное состояние консалтинговых услуг. Цели, задачи и процедура проведения организационной диагностики. Проведение и обобщение результатов интервью. Проведение анкетных опросов. Анализ результатов.
3	3	4		Динамика групповых процессов на предприятии. Начальный

			2	этап группового развития. Переходный этап группового развития. Продуктивный этап группового развития. Управление групповой динамикой в тренинге командообразования.
4	4	8	2	Стили руководства. Типология лидерства. Оценка личностных и деловых качеств лидера. Подготовка командных лидеров.
5	5	10	4	Деловые игры. Коммуникативные игры. Сюжетно-ролевые игры. Групподинамические тренинги. Упражнения для завершения групповой работы.
Итого:		32	12	

### Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

### Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.4

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Тема		Вид СРС
		ОФО	ОФО	
1	1	8	12	Командообразование как необходимое условие создания самообучающейся компании. Влияние лидера на психологический климат предприятия. Изменения в «застрявших» компаниях. Подготовка к практическим занятиям, написание реферата
2	2	8	12	Современное состояние консалтинговых услуг. Цели, задачи и процедура проведения организационной диагностики. Проведение и обобщение результатов интервью. Проведение анкетных опросов. Анализ результатов. Подготовка к практическим занятиям, написание реферата
3	3	8	12	Динамика групповых процессов на предприятии. Начальный этап группового развития. Переходный этап группового развития. Продуктивный этап группового развития. Управление групповой динамикой в тренинге командообразования. Подготовка к практическим занятиям, написание реферата
4	4	8	12	Стили руководства. Типология лидерства. Оценка личностных и деловых качеств лидера. Подготовка командных лидеров. Подготовка к практическим занятиям, написание реферата
5	5	8	12	Деловые игры. Коммуникативные игры. Сюжетно-ролевые игры. Групподинамические тренинги. Упражнения для завершения групповой работы. Подготовка к практическим занятиям, написание реферата
Зачет		-		
Итого:		40	60	

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: метод моделирования и имитации различных ситуаций, групподинамические тренинги, обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа), технология использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр

### 6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены

### 7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены

### 8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной и очно-заочной форм обучения представлена в таблицах.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Комплексные практические задания (тренинги, деловые игры и т.д.)	0-10
2	Тестирование	0-20
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-30
2 текущая аттестация		
3	Комплексные практические задания (тренинги, деловые игры и т.д.)	0-10
4	Тестирование	0-20
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-30
3 текущая аттестация		
5	Написание и защита реферата	0-40
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	0-40
	<b>ВСЕГО</b>	<b>0-100</b>

### 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ <a href="http://elib.tyuiu.ru/">http://elib.tyuiu.ru/</a>	
Гражданско-правовой договор № 883-18 от 08.08.2018 на электронно-библиотечную систему IPRbooks с ООО «Ай Пи Эр Медиа» <a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>	С 01.09.2018 по 31.08.2019
Гражданско-правовой договор № 884-18 от 08.08.2018 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>	С 01.09.2018 по 31.08.2019
Гражданско-правовой договор № 885-18 от 07.08.2018 с ООО «ЭБС ЛАНЬ» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>	С 01.09.2018 по 31.08.2019
Договор № 03-189/2017 от 20.10.2017 об оказании услуг двухстороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина <a href="http://elib.gubkin.ru/">http://elib.gubkin.ru/</a>	С 20.10.2017 по 19.10.2019
Договор № Б173/2017 04-6/2018 от 09.01.2018 на оказание услуг	с 25.12.2017 по

двухстороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГБОУ ВПО УГНТУ <a href="http://bibl.rusoil.net">http://bibl.rusoil.net</a>	24.12.2019
Договор № 04-7/2018 от 15.02.2018 об оказании услуг двухстороннего доступа к ресурсам научно-технической библиотеки ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет» <a href="http://lib.ugtu.net/books">http://lib.ugtu.net/books</a>	С 15.02.2018 по 14.02.2020
Гражданско-правовой договор № 5064-19 от 31.07.2019 с ООО «Политехресурс» <a href="http://www.studentlibrary.ru">http://www.studentlibrary.ru</a> по предоставлению доступа к базе данных Консультант студента «Электронная библиотека технического ВУЗа»	С 01.09.2019 по 31.08.2020
Договор № 5065-19 от 31.07.2019 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks с ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа» <a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>	С 01.09.2019 по 31.08.2020
Гражданско-правовой договор № 5066-19 от 31.07.2019 с ООО «Издательство ЛАНЬ» <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>	С 01.09.2019 по 31.08.2020
Гражданско-правовой договор № 5068-19 от 09.07.2019 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС <a href="http://www.biblio-online.ru">www.biblio-online.ru</a>	С 01.09.2019 по 31.08.2020
Договор №886-18 от 03.12.2018г. на оказание услуг по предоставлению доступа к изданиям электронно-библиотечной системы eLibrary с ООО «РУНЭБ» <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a> Количество пользователей неограниченно, онлайн-доступ с любой точки, где есть Интернет	С 01.01.2019 по 31.12.2019
Гражданско-правовой договор №5931-19 от 29.08.2019 с ООО «КноРус медиа» на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной системе BOOK.ru <a href="https://www.book.ru">https://www.book.ru</a>	С 01.09.2019 по 31.08.2020

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение (Adobe Acrobat Reader), в т.ч. Microsoft Windows (Договор №5378-19 от 02.09.2019 до 01.09.2020).

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины/модуля	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины/модуля (демонстрационное оборудование)
	Доска магнитная	Монитор Системный блок Проектор Экран для проектора

## 11. Методические указания по организации СРС

### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа обучающегося предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на практических занятиях, изучения рекомендованной литературы, выполнения письменных

заданий. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: - изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу; - выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы. Основными видами аудиторной работы обучающихся являются практические занятия.

Подготовку к каждому практическому занятию обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на изучении обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Целями практических занятий являются:

- овладение обучающимися приемами решения практических задач, навыками и умениями выполнения расчетов, графических и других видов заданий;
- формирование культуры работы со специализированной справочной и научной литературой, графиками и схемами;
- формирование навыков самостоятельного обучения через стимулирование овладения методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля.

Практические занятия по дисциплине «Командообразование» предполагают предварительный контроль знаний, умений и навыков обучающихся, постановку преподавателем общей тематической проблемы раздела дисциплины и ее обсуждение с участием обучающихся. В процессе практического занятия как одного из видов учебных занятий обучающиеся выполняют одну или несколько практических работ (заданий) под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала. Основу практических занятий составляет метод case-study.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – неигровой имитационный метод обучения, предполагающий активный проблемно-ситуационный анализ, основанный на обучении путем коллективного решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов). Целью метода case-study является анализ ситуации, возникающей при конкретных условиях экономической реальности субъекта, выработка практических решений и последующая оценка предложенных алгоритмов, определяющая выбор лучшего решения в контексте поставленной проблемы совместными усилиями группы студентов. Case-studies – учебные конкретные ситуации специально разрабатываемые на основе фактического материала с целью последующего разбора на учебных занятиях. В ходе разбора ситуаций обучающиеся учатся действовать в команде, обучаться сотрудничеству, проводить анализ и принимать управленческие решения. Несомненным достоинством метода ситуационного анализа является не только получение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования.

#### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная самостоятельная работа - это вид учебных занятий, в процессе которых

обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или соответствующей методической литературой, самостоятельно углубляют и совершенствуют приобретенные на практических занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности.

Самостоятельная работа студентов (СРС) – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия преподавателя. СРС должна быть конкретной по своей предметной направленности и сопровождаться эффективным контролем и оценкой ее результатов.

Вопросы для самостоятельного изучения: 1) повышение морального духа коллектива; 2) повышение эффективности управленческой группы для реализации новых стратегических планов, позволяющих компании сделать качественный рывок в своем развитии; 3) организация слаженной работы в ходе реализации стратегии развития компании; 4) снижение сопротивления персонала изменениям, которые происходят в компании; 5) реконструкция отношений внутри коллектива, что позволит нивелировать разбалансированность и неконструктивную оппозицию в управленческой команде; 6) создание новой корпоративной идеи, стимулирование интереса к работе и целям компании, мобилизация творческих усилий всей команды; 7) разрешение существующих конфликтов между подразделениями, которые осложняют работу компании.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм: самоконтроль и самооценка студента; контроль и оценка со стороны преподавателя.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента являются: уровень освоения студентом учебного материала; умения студента использовать теоретические задания при выполнении практических заданий, кейсов; сформированность знаний и навыков по курсу; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями.

При изучении дисциплины «Командообразование» необходимо обратить внимание на следующий понятийный аппарат:

Авторитет - индивидуально-специфический фактор, который является производным понятием от качеств и опыта руководителя.

Авторитетный лидер - это мечтатель и прорицатель одновременно, который мотивирует подчиненных, объясняя им, как важна для общего дела работа каждого из них.

Бессознательное - совокупность психических процессов, в отношении которых отсутствует субъективный контроль. Бессознательным считается всё, что не становится для индивида объектом осознания (сны, галлюцинации, неосознаваемые эмоции и т.п.).

Бюрократический лидер - лидер, авторитет которого обусловлен главным образом его положением в бюрократической иерархии, а не личными достоинствами и характеристиками.

Видение - это некоторая сверхцель, умение заглянуть в отдалённое будущее.

Власть - возможность действовать или воздействовать на ситуацию или поведение других людей.

Влияние - асимметричные отношения между людьми, когда один человек получает возможность воздействовать на другого.

Гибкость - это способность без особых усилий применять несколько стилей лидерства.

Готовность последователей - способность последователей выполнять указания лидера, определяющаяся тремя основными факторами: их способностью выполнить задание, желанием это сделать и уверенностью в своих силах.

Дальновидность - умение видеть перспективные цели, формировать облик и задачи организации.

Делегирование - передача задач, властных полномочий и ответственности на более низкие уровни менеджмента.

Директивное лидерство - высокий уровень структурирования работы, объяснение подчиненным, что и как делать, а также что и когда от них ожидается.

Доверие (надежность) - способность заслужить доверие других.

Заменители лидерства - характеристики индивидуума, задания или организации, позволяющие добиться высоких результатов в отсутствие лидерства.

Индивидуализированное лидерство - это теория, основывающаяся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

Инструментальный лидер - лидер, обладающий наибольшими знаниями и компетентностью, необходимыми для решения групповых задач и достижения целей.

Коалиция лидеров - согласованное взаимодействие между экспрессивным и инструментальным лидерами с целью увеличения их влияния на группу.

Когнитивный стиль - предпочтительный способ получения и обработки информации индивидуумом.

Компетентность - это сумма знаний и умений, которые индивид использует для осуществления цели или решения задачи.

Консенсус - метод принятия решения группой, в основе которого лежит принцип, что решение не принимается до тех пор, пока хотя бы один член группы имеет против него принципиальные возражения.

Конфликт - это борьба по поводу ценностей и притязаний из-за дефицита статуса, власти и средств, в которой цели противников нейтрализуются, ущемляются или элиминируются их соперниками.

Конфликт - это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями или способами достижения этих целей.

Краталогия - наука о власти.

Лидер - это символ общности и образец поведения группы. Он «выдвигается» снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Лидерство - это неформальное влияние. Оно отличается от руководства, которое предусматривает достаточно жесткую и формализованную систему отношений управления — подчинение.

Лидерство - это процесс, при котором человек влияет на других членов группы ради достижения целей группы или организации.

Личностные качества - это индивидуальные отличительные черты человека, такие как интеллект, честность, уверенность в себе, внешность и т.д.

Любознательность - стремление к самообразованию и самосовершенствованию.

Манипуляция - вид скрытого психологического воздействия, которое ведёт к побуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его существующими желаниями.

Мозговой штурм - структурированная форма групповой деятельности, направленная на генерацию идей и основанная на синергетическом эффекте, возникающем при совместной творческой деятельности людей.

Направляющее видение - отчетливое понимание своих целей и действий как профессионала и как личности, способность проявлять упорство при неудачах и даже провалах.

Неформальный лидер - лидер, влияние, авторитет которого в группе основаны на отношении к нему группы, а не на его служебном положении, должности, статусе или служебном ранге.

Номинальный лидер - индивид, официально имеющий статус лидера, но фактически не выполняющий его функции.

Организационное лидерство - это тип управленческого взаимодействия между лидером (руководителем) и последователями (подчиненными, сотрудниками), осуществляемого им на основе эффективного сочетания различных источников власти и направленного на решение

организационных задач и оптимизацию внутригруппового взаимодействия, основанный на признании руководителя подчиненными в качестве лидера.

Ответственность - синоним обязанности что-то сделать, принятие или возложение на определенное лицо обязательств.

Персоналистический подход - ориентирован на исследование лидерских качеств (черт) человека.

Поведенческая концепция власти - власть определяется через отношения между социальными группами, которые позволяют одной группе изменять поведение другой. Власть здесь выступает как средство регулирования поведения в обществе или организации.

Поведенческий подход - в его основе лежит изучение поведения лидера и его взаимодействия с последователями.

Позиция лидера - роль в определенной системе.

Проблема исполнения - это такое поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу.

Решетка управленческая - схема, описывающая стиль менеджмента в зависимости от соотношения двух параметров: стремления к выполнению задания и внимания к отношениям между людьми.

Сензитивность - характерологическая особенность человека, проявляющаяся в повышенной чувствительности к происходящим событиям, обычно сопровождается повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций.

Синтонность - особенность склада личности: сочетание внутренней уравновешенности с эмоциональной отзывчивостью и общительностью.

Ситуативное или контекстуальное лидерство (микрوليadership) - проявляется, когда человек берет на себя роль лидера в зависимости от сложившейся ситуации и в конкретном контексте.

Стиль лидерства - типичная для лидера система приемов воздействия на последователей.

Структура группы - это упорядоченная система взаимодействий и взаимоотношений участников совместной деятельности.

Теории лидерства - научные теории, объясняющие феномен лидерства, его происхождение и функционирование.

Универсальный лидер - человек, обладающий личностными качествами, которые позволяют ему оставаться лидером в любой ситуации, в которую попадает группа.

Харизма - форма влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства.

Харизматический лидер - лидер, влияние которого основано на приписываемых ему исключительных характеристиках личности, чертах святости и героичности.

Целостность личности - производная от знания человеком самого себя, искренности и зрелости. Знание сильных и слабых сторон, верность своим принципам, желание и умение учиться у других людей и работать с ними.

Экспрессивный лидер - лидер, влияющий на эмоциональную атмосферу группы благодаря способности выражать интересы, мнения, настроение группы, уменьшать напряжение, представлять имидж группы за ее пределами.

## Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Командообразование

Код, направление подготовки/специальность 21.03.01. Нефтегазовое дело

Профиль: «Бурение нефтяных и газовых скважин»; «Строительство и обслуживание систем транспорта, хранения и сбыта углеводородов»; «Эксплуатация и обслуживание объектов добычи нефти»

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Знать: основы поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач (УК-1.33)	Не знает основ поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач	Демонстрирует отдельные знания основ поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач	Демонстрирует достаточные знания основ поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач	Демонстрирует исчерпывающие знания основ поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода для решения поставленных задач
	Уметь: осуществлять поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления (УК-1.У3)	Не умеет осуществлять поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления	Не достаточно умеет осуществлять поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления	Хорошо осуществляет поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления	В совершенстве осуществляет поиск решений проблемных ситуаций, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления
	Владеть: способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки (УК-1.В3)	Не владеет способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки	Не достаточно владеет способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки	Хорошо владеет способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки	В совершенстве владеет способностью грамотно, логично и аргументированно формировать собственные суждения и оценки

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: основные способы решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования (УК-2.31)	Не знает основных способов решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования	Демонстрирует отдельные знания основных способов решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования	Демонстрирует достаточные знания основных способов решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования	Демонстрирует исчерпывающие знания основных способов решения задач в рамках поставленной цели для рационального достижения командообразования
	Уметь: выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2.У1)	Не умеет выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений	Не достаточно умеет выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений	Хорошо умеет выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений	В совершенстве умеет выделять основные этапы достижения цели на основании имеющихся ресурсов и ограничений
	Владеть: навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений (УК-2.В1)	Не владеет навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений	Не достаточно владеет навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений	Хорошо владеет навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений	В совершенстве владеет навыками постановки и решения задач на основании имеющихся ресурсов и в рамках существующих ограничений
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде (УК-3.31)	Не знает концепции, принципов и методов построения эффективной работы в команде	Демонстрирует отдельные знания концепции, принципов и методов построения эффективной работы в команде	Демонстрирует достаточные знания концепции, принципов и методов построения эффективной работы в команде	Демонстрирует исчерпывающие знания концепции, принципов и методов построения эффективной работы в команде

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (УК-3.32)	Не знает особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Демонстрирует отдельные знания особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Демонстрирует достаточные знания особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Демонстрирует исчерпывающие знания особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
	Знать: основные технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии (УК-3.33)	Не знает основных технологий межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	Демонстрирует отдельные знания основных технологий межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	Демонстрирует достаточные знания основных технологий межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	Демонстрирует исчерпывающие знания основных технологий межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия (УК-3.34)	Не знает основных приемов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует отдельные знания основных приемов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует достаточные знания основных приемов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует исчерпывающие знания основных приемов и норм социального взаимодействия
	Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды (УК-3.У1)	Не умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Не достаточно умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Хорошо умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	В совершенстве умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	Уметь: взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды (УК-3.У2)	Не умеет взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды	Не достаточно умеет взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды	Хорошо умеет взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды	В совершенстве умеет взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды (УК-3.У3)	Не умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	Не достаточно умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	Хорошо умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	В совершенстве умеет осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды
	Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (УК-3.У4)	Не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	Не достаточно умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	Хорошо умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	В совершенстве умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
	Владеть: основами социального взаимодействия и командной работы (УК-3.В1)	Не владеет основами социального взаимодействия и командной работы	Не достаточно владеет основами социального взаимодействия и командной работы	Хорошо владеет основами социального взаимодействия и командной работы	В совершенстве владеет основами социального взаимодействия и командной работы
	Владеть: навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий (УК-3.В2)	Не владеет навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий	Не достаточно владеет навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий	Хорошо владеет навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий	В совершенстве владеет навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий
	Владеть: навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий (УК-3.В3)	Не владеет навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий	Не достаточно владеет навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий	Хорошо владеет навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий	В совершенстве владеет навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	Владеть: психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта (УК-3.В4)	Не владеет психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта	Не достаточно владеет психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта	Хорошо владеет психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта	В совершенстве владеет психотехникой коммуникативного поведения в условиях конфликта
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Знать: возможности и варианты личностного роста индивида (УК-6.32)	Не знает возможностей и вариантов личностного роста индивида	Демонстрирует отдельные знания о возможностях и вариантах личностного роста индивида	Демонстрирует достаточные знания о возможностях и вариантах личностного роста индивида	Демонстрирует исчерпывающие знания о возможностях и вариантах личностного роста индивида
	Уметь: использовать методы самообразования и саморегуляции поведения (УК-6.У2)	Не умеет использовать методы самообразования и саморегуляции поведения	Не достаточно умеет использовать методы самообразования и саморегуляции поведения	Хорошо умеет использовать методы самообразования и саморегуляции поведения	В совершенстве умеет использовать методы самообразования и саморегуляции поведения
	Владеть: методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности (УК-6.В2)	Не владеет методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности	Не достаточно владеет методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности	Хорошо владеет методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности	В совершенстве владеет методами исследования особенностей мотивационной и эмоциональной сферы личности; самооценки личности

## КАРТА

## обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина КомандообразованиеКод, направление подготовки/специальность 21.03.01. Нефтегазовое делоПрофиль: «Бурение нефтяных и газовых скважин»; «Строительство и обслуживание систем транспорта, хранения и сбыта углеводородов»; «Эксплуатация и обслуживание объектов добычи нефти»

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Штроо В. А. Методы активного социально-психологического обучения. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Штроо В.А., 2015 ООО «Издательство Юрайт», 2019 <a href="https://www.biblio-online.ru/viewer/metody-aktivnogo-socialno-psihologicheskogo-obucheniya-433007#page/2">https://www.biblio-online.ru/viewer/metody-aktivnogo-socialno-psihologicheskogo-obucheniya-433007#page/2</a>	-	150	100	+
2	Чижикова Е.С. Командообразование учебное пособие / Е.С. Чижикова. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. – 112 с. <a href="http://elib.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2015/09/12_18.pdf">http://elib.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2015/09/12_18.pdf</a>	–	150	100	+
3	Чижикова Е.С. Корпоративная культура и командообразование / Е. С. Чижикова. – Тюмень: ТИУ, 2016. – 120 с. <a href="http://elib.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2017/02/16443.pdf">http://elib.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2017/02/16443.pdf</a>	-	150	100	+

Заведующий кафедрой ЕНГД \_\_\_\_\_ Л.К. Иляшенко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Дополнения и изменения  
к рабочей программе дисциплины (модуля)**

---

на 20\_ - 20\_ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие дополнения (изменения):

---

---

---

---

---

Дополнения и изменения внес:

\_\_\_\_\_

(должность, ученое звание, степень) \_\_\_\_\_ (подпись)  
(И.О. Фамилия)

Дополнения (изменения) в рабочую программу рассмотрены и одобрены на заседании кафедры

\_\_\_\_\_.

(наименование кафедры)

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия. \_

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий выпускающей кафедрой/

Руководитель образовательной программы \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия. \_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.