

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Анатольевна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 23.10.2025 15:09:50

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1d0e96

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ



Методические указания

по организации и проведению

самостоятельной работы

по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации»

для студентов направления подготовки

07.03.03 Дизайн архитектурной среды

Направленность (профиль)

«Проектирование городской среды»

Квалификация выпускника бакалавр

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Методические указания по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации» разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины и содержат задания к самостоятельной работе, порядок их выполнения и методические рекомендации к ним. Предназначены для студентов направления подготовки 07.03.03 Дизайн архитектурной среды

Составитель: к. э. н., доц. Кривокора Е. И.

Рецензент: д. э. н., проф. Калюгина С. Н.

Содержание

Введение	4
1 Общая характеристика самостоятельной работы	5
2 План-график выполнения самостоятельной работы	7
3 Контрольные точки и виды отчетности по ним	8
4 Методические рекомендации по изучению теоретического материала	8
Список рекомендуемой литературы	10

Введение

В эпоху мировой конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компании, является инструментом повышения организационной эффективности, методом, позволяющим более полно использовать способности работников и опыт организации. Вместе с тем следует понимать, что формирование команд — дорогостоящее мероприятие. Для того чтобы принять решение о создании команд, недостаточно знать проблемы групповой динамики, развития групповой сплоченности. Задача командного строительства гораздо сложнее и требует самых разных знаний. Решение о целесообразности инвестиций в формирование команд определяется стратегией организации и допустимым уровнем их распространения.

Формируемые в процессе изучения компетенции:

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Результаты освоения дисциплины в разрезе компетенций:

УК-3

Знать:

- основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы;

- этапы формирования команд;

- модели и технологии командообразования;

- условия результативности команды в организации;

- природу и характер коммуникаций в организации;

- содержание и этапы коммуникационного процесса;

Уметь:

- организовывать работу команды исходя из ролей членов;

- оценивать эффективность командной деятельности;

- оценивать индивидуальные особенности членов команды и их влияние на групповую совместную деятельность;

- управлять межличностными и организационными коммуникациями;

Владеть:

- методами влияния и убеждения;

- навыками построения эффективных команд

- способами эффективных коммуникаций;

- навыками развития личностного и профессионального потенциала в процессе управления командой;

УК-6

Знать:

- роль самопрезентации в профессиональном общении;

- методы общения и взаимодействия в группе;

Уметь:

- понимать и осознавать свое положение и роли в команде;

- уметь проводить самопрезентацию;

Владеть:

- навыками эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

1 Общая характеристика самостоятельной работы

В соответствии с этим в качестве основополагающей целью преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области командообразования и коммуникаций в организационных условиях как важном факторе развития предприятий.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические подходы в области командообразования;
- получить представление о взаимосвязи командной деятельности и эффективности деятельности организации;
- дать представление о механизмах и технологиях управления групповыми процессами и работой команды;
- рассмотреть методы оценки эффективности командной деятельности в организации;
- приобрести навыки по организации командной деятельности;
- получить навыки оценки поведенческих ролей в команде;
- овладеть теориями и моделями коммуникаций;
- сформировать коммуникативные навыки;
- получить представление о самооощании положения в команде и методов общения;
- сформировать навыки эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

В результате изучения дисциплины студент должен.

УК-3

Знать:

- основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы;
- этапы формирования команд;
- модели и технологии командообразования;
- условия результативности команды в организации;
- природу и характер коммуникаций в организации;
- содержание и этапы коммуникационного процесса;

Уметь:

- организовывать работу команды исходя из ролей членов;
- оценивать эффективность командной деятельности;

- оценивать индивидуальные особенности членов команды и их влияние на групповую совместную деятельность;
- управлять межличностными и организационными коммуникациями;

Владеть:

- методами влияния и убеждения;
- навыками построения эффективных команд
- способами эффективных коммуникаций;
- навыками развития личностного и профессионального потенциала в процессе управления командой;

УК-6

Знать:

- роль самопрезентации в профессиональном общении;
- методы общения и взаимодействия в группе;

Уметь:

- понимать и осознавать свое положение и роли в команде;
- уметь проводить самопрезентацию;

Владеть:

- навыками эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

2 План-график выполнения самостоятельной работы

Виды и содержание самостоятельной работы студента и формы контроля

Технологическая карта самостоятельной работы студента

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов
	2 семестр			
УК-3, УК-6	Самостоятельное изучение литературы по темам 1-8	конспект	Тестирование	7
УК-3, УК-6	Подготовка к практическому занятию	Типовое задание	Собеседование	8
Итого 2 семестр				15
Итого				15

3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

При изучении дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации» предусмотрено изучение теоретического материала.

Форма контроля данного вида СРС: собеседования.

Вопросы для собеседования

Компетенция(и) (знания, умения и навыки) УК-3 УК-6

Базовый уровень

1. Какова история происхождения термина «группа»?
2. Какие группы, согласно классификации Г.М. Андреевой, представляют наибольший интерес для рассмотрения проблемы командообразования?
3. В чем заключается принципиальное отличие понятий «группа» и «коллектив»?
4. Какие свойства характеризуют организацию?
5. Какие основные признаки команды можно выделить на основе существующих определений данного понятия?
6. Откуда заимствована идея командных методов работы?
7. Кем впервые был введен в употребление термин «тимбилдинг»?
8. Какой вклад в развитие теории тимбилдинга внес Р.М. Белбин?
9. Каковы педагогические истоки современного командообразования?
10. Какое определение можно дать для характеристики педагогической команды?
11. Какие виды педагогических команд можно определить, исходя из поставленных перед ними задач?
12. В чем, по мнению М.Р. Битяновой, состоит интерес к командной работе в образовательной организации?
13. Какие условия могут влиять на жизнеспособность педагогической команды?
14. Какие основные подходы существуют в командообразовании?
15. Какие типы личности можно выделить, согласно теории К. Юнга?
16. Что собой представляет типология Майерс-Бриггс?
17. Какие интеллектуальные роли можно выделить в модели Д. Кейрси?
18. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
19. Что позволяет создать и определить модель «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна?
20. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?
21. Каковы наиболее значимые шаги по формированию эффективной команды?
22. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
23. Как следует организовать работу в команде, численность которой превышает 12 человек?
24. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
25. Что предполагает диагностический этап создания команды?

26. Для чего проводится тренинг командообразования?
27. Как строится послетренинговое сопровождение команды?
28. Что представляет собой ситуационный анализ?
29. Каковы характерные признаки педагогической команды?
30. Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?
31. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?
32. В чем заключается главный ресурс команды?
33. В каких случаях команда становится социально ориентированной?
34. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
35. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?
36. Для чего необходимо планирование деятельности команды?
37. Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?
38. В чем заключается феномен групповой динамики?
39. Какие этапы можно выделить в жизнедеятельности команды по роли в ней лидера?
40. Какие стадии жизненного цикла команды выделяют Т.Ю. Базаров, И.В. Рыбкин и Т.С. Пыркова?
41. Какие зоны в развитии команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
42. Что характеризует поисковый период в жизнедеятельности команды, по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?
43. Что представляет собой мониторинг эффективности команды?
44. Какие отличительные особенности характерны для мониторинга?
45. Какие основные методические требования предъявляются к методам и приемам диагностики в процессе мониторинга?
46. Какие формы мониторинга используются в современной практике тимбилдинга?
47. Каковы критерии эффективно работающей команды?
48. Какие двенадцать требований к потенциальному лидеру команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
49. Какие основные компетенции эффективного лидера принято выделять и отслеживать в ходе мониторинга?
50. Кем осуществляется мониторинг личной эффективности членов команды?

Компетенция(и) (знания, умения и навыки) УК-3 УК-6

Повышенный уровень

1. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
2. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
3. Принятие единого командного решения
4. Функционально-ролевое распределение в команде.

5. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
6. Управление взаимоотношениями в команде.
7. Этапы развития команд в организации.
8. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
9. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
10. Тимбилдинг как способ формирования команды.
11. Вербочный курс как способ формирования команды.
12. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
13. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
14. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
15. Групповая динамика. Работа в полную силу.
16. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
17. Корпоративные программы.
18. Вербочный курс.
19. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
20. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. – Ставрополь : СтГАУ, 2019. – 132 с. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>

2. Жернакова, М. Б. Деловые коммуникации : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 370 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978–5–534–00331–4. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/432059>

3. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. – Москва : ИНФРА–М, 2021. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978–5–16–005304–2. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>

Дополнительная литература:

1. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе. – Екатеринбург : УрФУ, 2017. – 188 с. – ISBN 978–5–7996–2258–9. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/170027>

2. Лисс, Э.М. Деловые коммуникации : учебник / Э.М. Лисс, А.С. Ковальчук ; Ростовский международный институт экономики и управления. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 344 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495708>

3. Agile–менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. – М.:Альпина Паблишер, 2018. – 534 с.: 60х90 1/16 (Обложка) ISBN 978–5–9614–6361–3 – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003506>

4. Авдеев В.В. – Управление персоналом: технология формирования команды – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 544с. – ISBN: 5–279–02380–9 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL: <https://e.lanbook.com/book/69110>

5. Авдеев В.В. – Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 960с. – ISBN: 5–279–02687–5 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL: <https://e.lanbook.com/book/69109>