

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 25.06.2026 16:13:29

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Высшая школа менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Директор Высшей школы

менеджмента

Э.Г. Ванина



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: «Командообразование в организации»

**Наименование программы: дополнительная общеобразовательная программа
«Менеджмент для предпринимателей»**

Самара 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – получение слушателями новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области формирования и развития эффективных команд, управления командной динамикой, распределения ролей, организации коммуникаций и разрешения конфликтов для достижения организационных целей.

В соответствии с поставленной целью в процессе изучения дисциплины реализуются следующие задачи:

- сформировать системное понимание этапов развития команды (модель Такмена), факторов эффективности командной работы, командных ролей (модель Белбина) и стилей лидерства в команде;
- развить практические навыки диагностики стадии развития команды, оценки командных ролей и межличностной совместимости, организации эффективных командных коммуникаций;
- обеспечить освоение инструментов проведения командообразующих мероприятий (тимбилдинга), фасилитации командных сессий, управления конфликтами и повышения командной эффективности.

Изучение дисциплины направлено на формирование у слушателей следующих **компетенций**:

Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ИПК
ПК-5 – Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков	ИПК-5.1. Знает современные практики управления проектной и процессной деятельностью
	ИПК-5.2. Умеет выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций
	ИПК-5.3. Владеет лидерскими и коммуникативными навыками для руководства проектной и процессной деятельностью

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- этапы развития команды по модели Б. Такмена (формирование, бурление, нормирование, выполнение работы, расформирование);
- командные роли по Р. Белбину (9 ролей) и их вклад в работу команды;
- факторы, влияющие на эффективность командной работы (цели, состав, нормы, сплоченность, коммуникации, лидерство);
- методы командообразования: тренинги, деловые игры, веревочные курсы, фасилитация стратегических сессий, ретроспективы;
- подходы к диагностике команды: социометрия, опросник командных ролей, оценка психологического климата, анализ конфликтов.

Уметь:

- диагностировать стадию развития команды и выбирать адекватные управленческие действия для перехода на следующую стадию;
- определять командные роли участников и использовать это знание для распределения задач и повышения эффективности;
- проводить фасилитацию командных встреч (митинги, ретроспективы, мозговые штурмы) с использованием техник модерации;
- организовывать командообразующие мероприятия (тимбилдинги) для решения конкретных бизнес-задач.

Владеть:

- навыками проведения диагностики команды (опросники, наблюдение, интервью);
- методами управления конфликтами в команде (стили Томаса-Киллманна, техники конструктивного диалога);
- техниками построения эффективных командных коммуникаций (правила обратной связи, активное слушание, встречи без «статусных» барьеров);
- навыками разработки и внедрения программы командообразования для проектной команды или подразделения.

2. Содержание дисциплины

2.1. Объем и виды учебной работы

Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия (час.), в т.ч.				Самост. работа, час	Форма промежуточной аттестации
	всего	лекции	практические занятия	иные виды учебных занятий		
21	8	4	2	2	12	Зачет

2.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лекции	Практические занятия	Иные виды	Самост. работа	Всего
1	Понятие команды. Отличие команды от рабочей группы	ПК-5	1	–	–	1,5	2,5
2	Этапы развития команды. Модель Такмена	ПК-5	1	0,5	–	1,5	3
3	Командные роли. Модель Белбина	ПК-5	1	0,5	1	2	4,5
4	Факторы эффективности команды. Командная культура	ПК-5	0,5	–	–	1,5	2
5	Коммуникации и обратная связь в команде	ПК-5	0,5	0,5	–	1,5	2,5
6	Управление конфликтами в команде	ПК-5	–	0,5	–	1,5	2
7	Методы и инструменты	ПК-5	–	–	1	1	2

	командообразования (тимбилдинг)						
8	Диагностика команды и оценка эффективности	ПК-5	–	–	–	1,5	1,5
9	Промежуточная аттестация (зачет)	ПК-5	–	–	–	–	1
Итого	–	–	4	2	2	12	21

Тема 1. Понятие команды. Отличие команды от рабочей группы

Определение команды. Ключевые признаки команды: общая цель, взаимозависимость, распределение ролей, общая ответственность, синергия. Отличие команды от рабочей группы (по Д. Мак-Интошу и другим авторам): группа – взаимодействие для обмена информацией, команда – совместная работа для достижения конкретного результата; в группе – индивидуальная ответственность, в команде – коллективная. Типы команд: кросс-функциональные, проектные, самоуправляемые, виртуальные (удаленные), операционные. Примеры эффективных команд в бизнесе (команды Toyota, Spotify, agile-команды). Преимущества командной работы: повышение качества решений, ускорение, взаимодополнение навыков, мотивация. Ограничения: конформизм, групповое мышление (синдром Джейнса), социальная леность, конфликты.

Практическое задание (СР): Анализ команды (на примере своей рабочей группы) – идентифицировать признаки команды (по чек-листу), определить тип команды, выявить сильные и слабые стороны командного взаимодействия.

Тема 2. Этапы развития команды. Модель Такмена

Модель Брюса Такмена (1965): 5 стадий развития группы – формирование (forming), бурление (storming), нормирование (norming), выполнение работы (performing), расформирование (adjourning/mourning). Характеристики каждой стадии: поведение участников, стиль лидерства, основные задачи и риски. Формирование: ориентация, зависимость от лидера, вежливость, неопределенность. Бурление: конфликты, борьба за власть, сопротивление контролю, поляризация мнений. Нормирование: согласование норм и ценностей, сплоченность, распределение ролей. Выполнение: высокая продуктивность, гибкость, конструктивное решение проблем. Расформирование: завершение, подведение итогов, переход участников. Как ускорить переход между стадиями (роль фасилитатора, четкие цели, обратная связь). Ошибки: застревание на стадии бурления или преждевременное нормирование.

Практическое задание: Анализ кейса (описание команды) – определить текущую стадию развития, предложить действия руководителя для перехода на следующую стадию. Групповая работа: ролевая игра «Распределение ролей на разных стадиях».

Тема 3. Командные роли. Модель Белбина

Теория командных ролей Рэймонда Белбина (1981). Девять ролей, сгруппированных в три кластера: мыслительные (Генератор идей,

Оценивающий контролер, Специалист), социальные (Координатор, Активизатор, Изыскатель ресурсов), действенные (Воплотитель, Гарант качества, Педантичный исполнитель). Описание каждой роли: вклад в работу, допустимые недостатки, поведенческие индикаторы. Как выявлять командные роли: опросник Белбина (самооценка + наблюдение), 360-градусная оценка коллег. Принципы построения сбалансированной команды: не должно быть дублирования и «пустых» ролей. Примеры успешных командных комбинаций (например, в стартапах: генератор идей + активизатор + гарант качества). Адаптация ролей в кросс-функциональных и виртуальных командах. Ошибки: недооценка роли «Оценивающий контролер» (риск необдуманных решений), чрезмерная ориентация на исполнителей при слабом «Генераторе идей».

Практическое занятие (иные виды): Деловая игра «Формирование команды проекта». Участники проходят экспресс-тест Белбина (или получают predetermined роли). Командам (5–6 чел.) дается задача (например, разработать концепцию нового продукта за 30 минут). Наблюдение за распределением ролей, эффективностью, конфликтами. Затем – анализ и обратная связь.

Самостоятельная работа: Прохождение теста Белбина (онлайн или бумажная версия). Составление профиля своей команды на работе (по оценке коллег). Написание отчета: какие роли сильны, каких не хватает, какие риски.

Тема 4. Факторы эффективности команды. Командная культура

Модель факторов эффективности команды (по Д. Вудкоку, Д. Фрэнсису, Р. Хакману). Ключевые факторы: ясные и разделяемые цели, компетентные участники, конструктивные взаимоотношения, открытые коммуникации, поддержка и признание, эффективное лидерство, регулярная обратная связь, хорошие внешние связи. Командная культура: психологическая безопасность (выводы проекта Google «Аристотель») – наиболее важный фактор успеха команды. Как создать психологическую безопасность: равенство в общении, отсутствие наказаний за ошибки, поддержка идей, обратная связь. Ценности команды: совместное создание норм (правила: «без перебивания», «конструктивная критика», «обсуждение идей, а не личностей», «пунктуальность»). Командный дух, ритуалы, традиции. Уровень сплоченности (групповой сплоченности) – плюсы и минусы (групповое мышление, нежелание менять состав).

Практическое задание: Оценка команды по чек-листу Google «Аристотель» (5 вопросов). Разработка «Устава команды» (набора правил взаимодействия) для своей проектной команды (3–5 пунктов). Презентация устава.

Тема 5. Коммуникации и обратная связь в команде

Роль коммуникаций в команде: вертикальные, горизонтальные, диагональные. Модель коммуникативного процесса (отправитель – сообщение – канал – получатель – обратная связь – шум). Барьеры коммуникаций в команде: иерархия, культурные различия, территориальность, неявное знание. Техники эффективных командных встреч: daily stand-up (Scrum), ретроспективы (что хорошо, что плохо, что улучшить),

«коридоры» и «coffee breaks». Обратная связь: модели SBI (Situation – Behavior – Impact), BOFF (Behavior – Observation – Feelings – Future). Правила конструктивной критики: «сэндвич», «безличный формат», конкретность. Активное слушание: перефразирование, резюмирование, эмоциональная поддержка. Инструменты для коммуникаций в гибридных/удаленных командах (Miro, Mural, Slack, Trello) и регламенты (синхронные/асинхронные коммуникации). Феномен «цифрового молчания».

Практическое занятие: Тренинг обратной связи. Участники разбиваются на пары или тройки, получают кейсы (ситуации, требующие обратной связи: коллега ошибся, опоздал, грубит). По модели SBI/BOFF формулируют фразы для обратной связи. Ролевая игра: «трудный разговор».

Тема 6. Управление конфликтами в команде

Природа конфликтов в команде: функциональные (конструктивные) и дисфункциональные (деструктивные). Причины: различия в целях, ролях, ценностях, стилях работы, распределении ресурсов, недостаток коммуникации. Модель Томаса-Киллманна: 5 стилей поведения в конфликте (конкуренция, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление). Выбор стиля в зависимости от ситуации (важность цели, важность отношений). Этапы разрешения конфликта: диагностика, выяснение позиций и интересов, поиск альтернатив, выбор решения, контроль. Техники фасилитации конфликта: «круг» с правилами, отделение личности от проблемы, техника «Я-сообщений». Роль руководителя/фасилитатора. Негативные последствия неразрешенных конфликтов: снижение продуктивности, текучесть, саботаж.

Практическое задание: Анализ конфликтной ситуации (кейс). Идентификация стилей поведения участников, выбор оптимального стиля для руководителя. Ролевая игра – «переговоры в конфликте» (два участника – руководитель и недовольный сотрудник, остальные – наблюдатели).

Тема 7. Методы и инструменты командообразования (тимбилдинг)

Командообразование (teambuilding) – мероприятия, направленные на улучшение взаимодействия, доверия, сплоченности. Типы: стратегический тимбилдинг (связь с бизнес-целями), коммуникационный, креативный, экстремальный (веревочные курсы), социально-бытовой (совместный отдых). Принципы эффективного тимбилдинга: вовлеченность всех, связь с реальными рабочими проблемами, перенос навыков на работу. Форматы: фасилитированные сессии, деловые игры, кейс-чемпионаты, хакатоны, квизы, доски идей. Роль фасилитатора (внешнего или внутреннего). Ошибки: тимбилдинг ради развлечения без целей, принуждение, неподходящие активности (например, экстрим для офисных сотрудников). Пост-тимбилдинг: закрепление результатов, перенос в работу.

Иные виды занятия: Проведение мини-тимбилдинга (в аудитории). Задание: команда выполняет творческое задание на время (например, построить башню из макарон, представить проект за 5 минут). Затем рефлексия: что помогало/мешало, как распределялись роли, что можно улучшить в работе.

Самостоятельная работа: Разработать сценарий командообразующего мероприятия для конкретной бизнес-задачи (например, снятие недопонимания между отделами, повышение вовлеченности после реорганизации). Сценарий: цель, продолжительность, активности, материалы, план фасилитации.

Тема 8. Диагностика команды и оценка эффективности

Методы диагностики команды: наблюдение, опросы (опросник командной эффективности, шкала группового климата), социометрия, интервью с участниками, анализ документов (протоколы совещаний, планы). Оценка эффективности команды: метрики результативности (выполнение KPI, сроки, бюджет), метрики процесса (удовлетворенность членов команды, сплоченность, частота конфликтов), метрики развития (рост компетенций, инновации, адаптивность). Периодичность оценки: после каждого крупного проекта, раз в квартал для постоянных команд. Инструменты: дашборд показателей команды (Team Dashboard), ретроспектива в формате Start – Stop – Continue. Подготовка отчета по команде для руководителя.

Самостоятельная работа: Разработка плана диагностики команды (выбрать команду из своей практики). Определить методы (2–3), вопросы для опроса, метрики. Составить отчет в свободной форме.

2.3. Формы самостоятельной работы слушателей по темам дисциплины

Задание 1. Проект «Разработка программы командообразования для подразделения/команды»

Цель: создать готовую программу командообразования под конкретную бизнес-задачу.

Структура отчета (8–12 стр.):

1. Описание команды (роли, стадия развития по Такмену, текущие проблемы).
2. Цели программы командообразования (например, улучшение коммуникаций, разрешение конфликта, повышение вовлеченности, интеграция новичков).
3. Методы диагностики (опрос, наблюдение) – выбор и обоснование.
4. Сценарий мероприятий (1 или 2 дня, формат – очный / гибридный).
Описание активностей (3–5), тайминг, роли фасилитаторов.
5. Ожидаемые результаты и KPI (удовлетворенность участников, сдвиг в поведении, метрики эффективности).
6. Бюджет (условно) и план внедрения.

Критерии: реалистичность, привязка к теории (модели Такмена, Белбина), детализация сценария, измеримые цели.

Задание 2. Анализ реальной команды по модели Белбина

Провести опрос членов своей рабочей команды (или учебной группы) по методике Белбина (использовать упрощенную анкету или попросить коллег

оценить свои роли). Построить профиль команды – сводную таблицу. Ответить на вопросы:

- Какие роли доминируют? Каких ролей не хватает?
 - Какие риски и «слепые зоны» у команды?
 - Какие роли избыточны? Как перераспределить задачи с учетом ролей?
 - Какие действия руководителя могут сбалансировать команду?
- Формат: отчет (3–5 стр.) + диаграмма/таблица.

Задание 3. Разработка чек-листа для руководителя «Диагностика команды»

Разработать односторонний чек-лист (в табличной форме) для оценки состояния команды (10–15 пунктов) по следующим категориям:

- Цели и планирование (ясность целей, KPI, вехи)
- Роли и ответственность (распределение, покрытие ролей)
- Коммуникации (открытость, обратная связь, конфликты)
- Лидерство и поддержка (доверие, помощь, признание)
- Результаты и развитие (достижения, обучение)

По каждому пункту – вопрос для самооценки (да/нет или шкала). Добавить раздел «Что делать при низкой оценке» (короткие рекомендации).

Задание 4. Сценарий ретроспективы команды (Start – Stop – Continue)

На основе формата Agile-ретроспективы разработать план встречи на 1–1,5 часа для команды из 6–8 человек:

- Цель: выявление улучшений в процессах.
- Ход встречи: приветствие, правила, фаза «сбор данных» (индивидуально и в группах), кластеризация, голосование за приоритетные идеи, составление плана действий (кто, что, к какому сроку).
- Материалы: стикеры, доска (физическая или Miro), таймер.
- Вопросы для каждого пункта: Start (что стоит начать делать), Stop (что стоит прекратить), Continue (что продолжить).

Включить пример заполненной доски (гипотетические ответы). Объяснить, как фасилитатор управляет группой.

Задание 5. Кейс «Преодоление конфликта в команде»

Учебный кейс: В кросс-функциональной команде из 8 человек (разработчики, маркетологи, дизайнеры) возник конфликт: два участника (менеджер продукта и ведущий разработчик) не могут согласовать сроки и объем функционала. Остальные члены команды разделились на «лагеря». Команда застряла на стадии бурления. Руководитель проекта (ваша роль) проводит встречу.

Задания:

- Проанализировать причины конфликта (интересы, стили, роли).
- Предложить повестку встречи (30 минут).

- Написать сценарий: вступительное слово, правила, техники (например, «Круги», «Я-сообщения», мозговой штурм критериев), завершение и фиксация решений.
- Какие компетенции фасилитатора потребуются?

Общие требования к сдаче самостоятельной работы: формат – отчет Word/PDF, презентация (по проекту), дополнительные файлы (Excel, чек-листы).

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – тестирование.

4. Оценочные материалы дисциплины Банк вопросов тестирования

1. Что из перечисленного является ключевым отличием команды от рабочей группы?

- а) Наличие формального лидера
- б) Коллективная ответственность за результат +
- в) Индивидуальная оплата труда
- г) Выполнение повторяющихся операций

2. Какая стадия развития команды по Такмену характеризуется конфликтами и борьбой за власть?

- а) Формирование (forming)
- б) Бурление (storming) +
- в) Нормирование (norming)
- г) Выполнение работы (performing)

3. Какая командная роль по Белбину отвечает за доведение задач до конца и соблюдение сроков?

- а) Генератор идей
- б) Воплотитель (реализатор) +
- в) Изыскатель ресурсов
- г) Координатор

4. Что такое «групповое мышление» (groupthink)?

- а) Высокая креативность группы
- б) Склонность группы подавлять альтернативные мнения ради консенсуса +
- в) Быстрота принятия решений
- г) Распределение умственной нагрузки

5. Какой стиль поведения в конфликте (по Томасу-Киллманну) характеризуется низкой напористостью и высокой кооперацией?

- а) Конкуренция
- б) Компромисс
- в) Приспособление (уступка) +
- г) Избегание

6. Согласно проекту Google «Аристотель», самым важным фактором эффективности команды является:

- а) Количество участников
- б) Психологическая безопасность +
- в) Высокая зарплата
- г) Отдельный офис

7. Какая стадия команды по Такмену следует сразу после «нормирования» (norming)?

- а) Формирование
- б) Бурление
- в) Выполнение работы (performing) +
- г) Расформирование

8. Какая роль Белбина вносит вклад «приносит энергию и мотивирует команду на достижение целей»?

- а) Активизатор (shaper) +
- б) Генератор идей
- в) Оценивающий контролер
- г) Специалист

9. Что из перечисленного является примером «тимбилдинга» (командообразующего мероприятия)?

- а) Индивидуальное собеседование
- б) Совместное решение кейса на время (хакатон) +
- в) Бухгалтерский учет
- г) Написание кода в одиночку

10. Модель обратной связи SBI расшифровывается как:

- а) Situation – Behavior – Impact +
- б) Start – Behavior – Improve
- в) Specific – Basic – Important
- г) Solution – Benefit – Issue

11. На какой стадии развития команды целесообразно использовать директивный стиль руководства?

- а) Формирование +
- б) Бурление
- в) Нормирование
- г) Выполнение работы

12. Как называется ролевая игра, в которой участники отыгрывают рабочие ситуации (например, переговоры, разбор конфликта)?

- а) Лекция
- б) Кейс-метод
- в) Ролевая игра +
- г) Тестирование

13. Что такое «социальная лень» (social loafing) в команде?

- а) Отказ от лидерства
- б) Снижение индивидуальных усилий при работе в группе +

- в) Конфликт между участниками
- г) Частые перерывы

14. Какая из перечисленных ролей относится к «социальным» в модели Белбина?

- а) Оценивающий контролер
- б) Генератор идей
- в) Координатор +
- г) Воплотитель

15. По модели Такмена, на какой стадии участники демонстрируют высокую сплоченность и продуктивность, гибко решая проблемы?

- а) Формирование
- б) Бурление
- в) Нормирование
- г) Выполнение работы (performing) +

16. Какой метод диагностики команды позволяет выявить неформальную структуру и взаимные предпочтения?

- а) Социометрия +
- б) Тест Белбина
- в) Наблюдение
- г) Анализ документов

17. Какое поведение НЕ способствует психологической безопасности в команде?

- а) Признание ошибок без страха наказания
- б) Прерывание и критика идей на раннем этапе +
- в) Равное распределение времени выступлений
- г) Поддержка рискованных предложений

18. В чем различие между «нормированием» (norming) и «выполнением работы» (performing)?

- а) На нормировании команда вырабатывает правила, на выполнении – эффективно работает по этим правилам +
- б) Это синонимы
- в) На выполнении работы конфликты сильнее
- г) Нормирование – это завершающая стадия

19. Какая командная роль чаще всего выступает в качестве формального лидера (председательствующего)?

- а) Координатор +
- б) Генератор идей
- в) Гарант качества
- г) Изыскатель ресурсов

20. Фасилитация – это:

- а) Процесс проведения тестирования
- б) Помощь группе в эффективной коммуникации и принятии решений без навязывания своего мнения +
- в) Тотальный контроль
- г) Написание кода

21. Какой стиль поведения в конфликте (Томас-Киллманн) оптимален, когда важны и отношения, и результат, и есть время на поиск решения?

- а) Конкуренция
- б) Сотрудничество +
- в) Компромисс
- г) Избегание

22. Что такое «ретроспектива» в Agile-командах?

- а) Встреча по итогам спринта для обсуждения улучшений +
- б) Планирование работ на следующий спринт
- в) Демонстрация продукта заказчику
- г) Оценка задач в story points

23. Какая из перечисленных команд наиболее подвержена «групповому мышлению»?

- а) Команда с высоким уровнем сплоченности и изолированная от внешних мнений +
- б) Команда, состоящая из новичков
- в) Кросс-функциональная команда
- г) Виртуальная команда

24. Признак «социальной лениности» можно уменьшить с помощью:

- а) Увеличения численности команды
- б) Персонализации ответственности и оценки вклада каждого +
- в) Уменьшения сложности задач
- г) Увеличения бюджета

25. Какая роль Белбина характеризуется вкладом: «Поощряет вклад каждого, включает людей, ориентируется на командные цели»?

- а) Оценивающий контролер
- б) Координатор +
- в) Активизатор
- г) Изыскатель ресурсов

26. Что из перечисленного является признаком того, что команда находится на стадии «нормирования»?

- а) Вежливость, неопределенность
- б) Конфликты, сопротивление лидеру
- в) Согласование норм, сплоченность, распределение ролей +
- г) Высокая продуктивность, гибкость

27. Техника «Start – Stop – Continue» используется для:

- а) Приема на работу
- б) Увольнения
- в) Ретроспективы и улучшения процессов команды +
- г) Бюджетирования

28. Какое из утверждений о виртуальных (удаленных) командах верно?

- а) Им не нужны командообразующие мероприятия
- б) Коммуникации должны быть более спланированными и структурированными, чем в очных командах +

в) Конфликты в виртуальных командах не возникают

г) Роли Белбина не применимы

29. Какую роль играет фасилитатор на командной встрече?

а) Принимает все решения

б) Поддерживает процесс и равенство участников, не навязывая содержание +

в) Выступает с докладом

г) Оценивает производительность

30. Кто автор модели командных ролей?

а) Брюс Такмен

б) Рэймонд Белбин +

в) Кеннет Томас

г) Патрик Ленсиони

Шкала и критерии оценивания

Минимальный ответ (% правильных ответов) и оценка 2	Изложенный раскрытый ответ (% правильных ответов) и оценка 3	Законченный, полный ответ (% правильных ответов) и оценка 4	Образцовый, достойный подражания ответ (% правильных ответов) и оценка 5
50% и менее	51-71%	72-92%	93-100%

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения аудиторных занятий используются учебные аудитории, оснащенные техническими средствами обучения для представления учебной информации: мультимедийный проектор, доска, экран, компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ.

5.1. Информационное обеспечение обучения

Основная литература:

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0.

2. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Командообразование: технологии, игры, тренинги / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко. — Санкт-Петербург : Речь, 2021. — 256 с. — ISBN 978-5-9268-3456-3.

3. Белбин, Р. М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / Р. М. Белбин ; пер. с англ. — Москва : НИРРО, 2020. — 240 с. — ISBN 978-5-600-02867-6.

4. Ленсиони, П. Пять пороков команды. Притчи о лидерстве / П. Ленсиони ; пер. с англ. — 4-е изд. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2023. — 208 с. — ISBN 978-5-00195-012-3.

5. Такмен, Б. Развитие групп. Исследования и теория / Б. Такмен. — Пер. с англ. — Москва : Эксмо, 2010. — 384 с. — ISBN 978-5-699-42934-1.

Дополнительная литература:

1. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен ; пер. с нем. — 2-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, 2021. — 864 с. — ISBN 978-5-4461-1567-9.

2. Пинк, Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк ; пер. с англ. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 272 с. — ISBN 978-5-9614-2896-2.

3. Роббинз, С. П. Основы организационного поведения / С. П. Роббинз, Т. А. Джадж ; пер. с англ. — 18-е изд. — Москва : Вильямс, 2023. — 880 с. — ISBN 978-5-907515-23-1.