Приложение 4
к образовательной программе

Щеголев Александр Владимирович

Подписан: Щеголев Александр Владимирович
DN: C=RU, S=Орловская область, T=исполняющий обязанности директора, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "" РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "" РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=13950729986, ИНН=575208091607, E=it@orel.ranepa.ru, G=Александр Владимирович, SN=Щеголев, CN=Щеголев Александр Владимирович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12 КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания
(код, наименование направления подготовки)

Технология продукции и организация общественного питания
(наименование образовательной программы)

заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора- 2026

Орел

Автор(ы)–составитель(и):
Захаркина Н.В. кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

Заведующий кафедрой:
Головина Т.А. доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и управление персоналом»

Рабочая программа дисциплины Б1.В.12 Командный менеджмент одобрена на заседании кафедры пищевых технологий, сервиса, торгового и таможенного дела Среднерусского института управления – филиал РАНХиГС.

протокол № 11 от «30»июня 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программ	5
3	Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4	Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания	9
5	Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания	12
6	Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине	19
7	Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)	21
8	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	23
9	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Дисциплина Б1.В.12 Командный менеджмент обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК -3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК -3.1	Организует отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя их роли в команде	*УК-3.1 З-1.* ***Знает*** способы отбора членов команды и распределения ролей в рамках выполнения командной задачи *УК-3.1 У-1.* ***Умеет*** организовать работу коллектива в командной работе *УК-3.1 В-1.* ***Владеет*** навыками организатора в командной работой
			УК -3.2	Способен реализовывать свою роль в команде	*УК-3.2 З-1.* ***Знает*** способы определения собственной ролевой позиции *УК-3.2 У-1.* ***Умеет*** работать в команде и налаживать взаимодействие в коллективе *УК-3.2 В-1.* ***Владеет*** навыками управления коллективом в командной работой
			УК -3.3	Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	*УК-3.3 З-1.* ***Знает*** особенности коммуникационного взаимодействия и способы разрешения конфликтных ситуаций *УК-3.3 У-1.* ***Умеет*** применять технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии *УК-3.3 В-1.* ***Владеет*** навыками разрешения конфликтных ситуаций

2. Объём и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объём дисциплины по очной форме обучения: 3 з.е.,108 ак.час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 40ак. час. на контактную работу с преподавателем, из них 16 ак. час. на лекции и 24 ак. час. на практические занятия,68 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.12 Командный менеджмент реализуется в 4-м семестре 2-го курса после изучения дисциплины Психология и основы конфликтологии

Общий объём дисциплины по очно-заочной форме обучения: 3 з.е.,108 ак.час.

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 18 ак. час. на контактную работу с преподавателем, из них 6 ак. час. на лекции и 12 ак. час. на практические занятия, 86 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.12 Командный менеджмент реализуется в 4-м курсе после изучения дисциплины Психология и основы конфликтологии

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Типология и факторы формирования команд	22	2	0	0	4	0	0	0	0		0	0	16	Тестирование
Тема 2.	Способы командного взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации	28	4	0	0	6	0	0	0	0		0	0	18	Тестирование Контрольное задание
Тема 3.	Организация работы команды	26	4	0	0	6	0	0	0	0		0	0	16	Тестирование
Тема 4.	Управление коллективом в командной работе	32	6	0	0	8	0	0	0	0		0	0	18	Тестирование Контрольное задание
Консультации перед экзаменом		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	X
Промежуточная аттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	зачет
Итого		108	16	0	0	24	0	0	0	0		0	0	68	X

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.
ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).
ИК – индивидуальные консультации.
КСР – контроль самостоятельной работы
КЭ – консультации перед экзаменом
Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий
СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.
СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.
СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Типология и факторы формирования команд	23	1	0	0	2	0	0	0	0		0	0	20	Тестирование
Тема 2.	Способы командного взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации	25	1	0	0	4	0	0	0	0		0	0	20	Тестирование Контрольное задание
Тема 3.	Организация работы команды	24	2	0	0	2	0	0	0	0		0	0	20	Тестирование
Тема 4.	Управление коллективом в командной работе	32	2	0	0	4	0	0	0	0		0	0	26	Тестирование Контрольное задание
Консультации перед экзаменом		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	Х
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4		0	0	0	зачет
Итого		108	6		0	12			0	4		0	0	86	Х

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Типология и факторы формирования команд, УК -3.1

Определение и типология команд. Этапы командообразования. Факторы формирования команд. Руководство командной работой: задачи, принципы, подходы

Тема 2. Способы командного взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации, УК-3.2, УК-3.3

Основы взаимодействия в команде. Признаки командного взаимодействия. Формы и виды командного взаимодействия. Конфликты: понятие, виды и способы их устранения. Модели командного взаимодействия. Взаимодействие субъектов и объектов управления. Коммуникации и контакты в командной работе. Методы и нормы делового взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия в команде.

Тема 3. Организация работы команды, УК-3.1

Функция организации в командной работе. Взаимодействие субъектов и объектов управления. Распределение ролей в командной работе. Инфраструктура командной работы.

Тема 4. Управление коллективом в командной работе, УК -3.3

Стиль управления и лидерство. Методы управления работой в команде. Мотивация: поощрение и наказание.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.12 Командный менеджмент входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ. В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
		Для традиционной системы	Для бинарной системы
Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
		B	P/ Passed
Хорошо		C	P/ Passed
		D	P/ Passed
Удовлетворительно		E	P/ Passed
Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.12 Командный менеджмент используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: тестирование, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1. Типология и факторы формирования команд, УК -3.1

Тестовые задания:

Тест 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Одной из отличительных особенностей команды по сравнению с традиционной формальной группой является:

а) индивидуальная подчиненность

б) формирование продуктов индивидуального труда

в) совместные общение, принятие решений и рабочие задания

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Двое или более лиц, взаимодействующих и имеют взаимное влияние друг на друга — это:

а) Коллектив

б) группа

в) трудовой коллектив

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Команда состоящая из работников примерно одного и того же уровня, но из разных отделов представляет собой:

а) вертикальную команду

б) горизонтальную команду

в) специализированную команду

Тема 2. Способы командного взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации, УК -3.2, УК-3.3

Тестовые задания:

Тест 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности — это:

а) развитие

б) образование

в) социализация

Тест 2. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В соответствие с данной теорией, чтобы коммуникационный процесс был эффективным, надо «поставить себя на место другого человека», то есть «принять роль другого человека»:

а) теория «системного подхода» Т. Парсонса

б) теория обмена Дж. Хоманса

в) теория символического интеракционизма Дж. Мида и Г. Блумера

Тест 3. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:

а) В познавательную функцию

б) функцию общения

в) В коммуникативную функцию

Контрольные задания

Задание 1

Определите тип коммуникационного барьера на основе следующего фрагмента

Он связан с недостатками речи, к которым относятся:

- слишком тихая речь, которая вызывается сочетанием волнения и неправильного дыхания. Такую речь плохо слышно уже на расстоянии нескольких метров. Если сообщение от такого коммуникатора не является важным для собеседника, то он даже не попытается слушать. Но и в случае, когда партнер по общению заинтересован, то вероятность того, что информация будет неправильно понята достаточно велика;
- слишком быстрая речь. Быстрый темп речи препятствует возможности следить за мыслью выступающего, это особенно заметно, если он читает текст;
- очень монотонная речь, усыпляющая внимание;
- заметные паузы ("э...э", "ну", "известно");
- глотание слов. Если голос затихает к концу предложения, то слушателям придётся особенно прислушиваться, так как им трудно услышать каждое слово. Это, естественно, увеличивает риск ошибки.

Задание 2.

В таблице 1 представлены данные итоговых социометрических оценок работников отдела по вопросу выбора участника исследуемой группы для осуществления совместной деятельности.

Таблица 1 - Матрица итоговых социометрических оценок работников отдела

Кто выбирает	Кого выбирает							Число взаимных положительных выборов, B_+	Число взаимных отрицательных выборов, B_-
	1	2	3	4	5	6	7		
1.Начальник отдела		+	+	+	+	+	+		
2.Старший специалист	+		+	+	+	-	+		
3. Специалист $_1$	+	+		+	+	-	+		
4. Специалист $_2$	+	+	+		+	+	+		
5. Специалист $_3$	-	+	+	+		-	+		
6. Специалист $_4$	-	+	+	+	+		+		
7. Специалист $_5$	+	+	-	+	-	+			
ИТОГО									

Интегральная сплоченность в группе определяется с помощью индекса Морено:

$$И_{\text{проф.сплоч}} = \frac{B_+ - B_-}{n(n-1)}$$

Где B_+ - число взаимных положительных выборов

B_- - число взаимных отрицательных выборов

n – число респондентов

Шкала оценки результатов:

$И_{\text{проф.сплоч}}$ <=0 – единая рабочая группа отсутствует, исследуемое образование нестабильно и стремится к распаду;

0<$И_{\text{проф.сплоч}}$<=0,25 - группа является ассоциацией;

0,25<$И_{\text{проф.сплоч}}$<=0,70 – диффузная группа;

0,70<$И_{\text{проф.сплоч}}$<=0,90 – группа является сплоченным коллективом;

$И_{\text{проф.сплоч}}$> 0,90 – группа является корпорацией

Задание:

На основе исходных данных таблицы 1 рассчитайте недостающие показатели и определите уровень сплоченности в группе с помощью индекса Морено

Задание 3.

Согласно нижеприведенной ситуации определите тип связей «руководитель – подчиненный» и подсчитайте общее число отношений:

«Генеральный директор компании непосредственно контактирует с заместителем по экономическим вопросам, заместителем по производству и заместителем по инновационному развитию. При этом заместители общаются друг с другом при решении важных вопросов в ходе обсуждения экономического проекта»

Задание 4.

Конформное поведение присуще участникам малых групп. Оно осуществляется на нескольких уровнях, каждый из которых обладает своей специфической направленностью.

Выделите уровни конформного поведения в малой группе и дайте им характеристику

Задание 5

На рисунке 1 представлена одна из коммуникационных сетей, используемая при организации работы персонала. Определите ее тип, дайте подробную характеристику, выделите преимущества

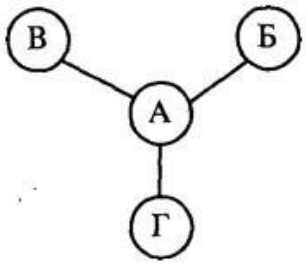


Рисунок 1. Коммуникационная сеть

Тема 3 Организация работы команды, УК-3.1

Тестовые задания:

Тест 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Данный фактор определяет формальную структуру команды, которая утверждается руководством; ролевой состав; перечень знаний, умений и навыков, которыми должны владеть члены команды; сроки выполнения поставленной задачи; степень контроля рабочей группы со стороны руководства:

а) организационно-культурный контекст существования команды

б) тип совместной деятельности

в) стиль руководства

Тест 2. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

К основным функциям личности, реализуемых в трудовом коллективе, относятся:

а) Трудовая функция
б) Коллективная функция
в) Общественная функция

Тест 3. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Обеспечение согласованной и слаженной работы людей в малой группе предполагает реализацию функции

а) координации
б) нормирования
в) планирования

Тема 4. Управление коллективом в командной работе, УК -3.3

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Методы управления представляют собой способы…

а) воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей
б) использование ресурсов организации
в) применение знаний в области управления

Тест 2

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Назначение рабочих задач, их конкретизация в отделах компании и распределение ресурсов между ними – это:

а) функция планирования;
б) функция мотивации;
в) функция организации

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности называется

а) неформальным лидерством
б) формальным лидерством
в) межличностным взаимодействием

Контрольные задания

Задание 1.

Ольга Иванова уже несколько лет работала в проектном отделе ООО "АртПро" В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении

Задание:

1. Оцените предложение руководителя в отношении организации и мотивации работы сотрудника.
2. Рассмотрите возможные варианты ответов с подробной интерпретацией каждого из них

Задание 2.

Предположите, что у Вас в команде работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные.

Задание:

Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задание 3.

Вы — руководитель отдела в небольшой компании. В вашем подчинении 6 менеджеров. Каждый из них претендует на лидерство в коллективе, в отделе часто возникают конфликты, в особенности когда подчиненным приходится работать над совместным проектом. Им трудно договариваться друг с другом и принимать общие решения. Буквально на днях вашему отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. Вы в это время уходите в отпуск, поэтому важно грамотно распределить задачи, мотивировать подчиненных, чтобы проект был выполнен успешно. Ваши задачи следующие.

1. Мотивирование сотрудников:

-поставить общую цель и настроить на групповую работу;

-мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности.

2. Распределение обязанностей между подчиненными и объяснение, почему определенная задача была поручена конкретному сотруднику.

Менеджеры:

1) Иван обладает аналитическим складом ума, у него хорошо развиты организационные навыки. При оформлении документов может допускать ошибки. Жесткий, директивный в общении. Считает, что только он работает в отделе;

2) Мария — творческий человек, фонтанирует новыми идеями, но может допускать ошибки в расчетах и при работе с числами. Эмоциональна, любые претензии по работе воспринимает на личный счет. Считает себя самым эффективным сотрудником в отделе;

3) Олег обладает среднеразвитыми профессиональными навыками, но эффектно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, периодически критикует коллег за их ошибки и является инициатором многих конфликтов. Считает, что без него провалились бы многие проекты отдела;

4) Ольга аккуратна при работе с документами, редко допускает ошибки при расчетах, обладает аналитическим складом ума, хорошо развиты организационные навыки. Обидчива, все замечания принимает в штыки. Уверена, что ее недооценивают как сотрудника;

5) Михаил — творческий человек, с легкостью придумывает новые идеи, но может не доводить их до конца. Ошибается при работе с числами и в расчетах. Вспыльчив, может

затевать интриги в отделе. Считает, что успех большинства проектов — его личная заслуга;

6) Игорь может легко убедить собеседника, эффектно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, ему явно «недостает сцены». Часто выступает инициатором конфликтов. Считает, что он — самый эффективный сотрудник в отделе.

Задачи проекта:

1) постановка задач, организация работы, координирование деятельности сотрудников (на время вашего отсутствия) (1 сотрудник);

2) подготовка презентации к переговорам с клиентом (1 сотрудник);

3) проведение переговоров с клиентом (1 сотрудник);

4) анализ и статистика продаж (1 сотрудник);

5) урегулирование возможных спорных моментов договорных обязательств (1 сотрудник);

6) организация и проведение специальных акций (2 сотрудника);

7) координация взаимодействия с подразделениями (1 сотрудник);

8) регулирование претензий клиентов (2 сотрудника);

9) принятие решений о закупке продукции (1 сотрудник);

10) проведение переговоров с клиентом по новому ассортименту (2 сотрудника);

11) анализ новинок компании (1 сотрудник);

12) анализ остатков товара на складе, еженедельных, ежедневных отчетов (1 сотрудник);

13) контроль отгрузок в магазины клиента (2 сотрудника);

14) отслеживание платежей клиента (1 сотрудник).

Вопросы к кейс-задаче

1.Просим участников рассказать, каким образом, кому и какие задачи они делегировали.

2.На основании чего распределяли обязанности?

3.Учитывали ли вы при этом личностные особенности подчиненных?

Задание 4.

Вы пришли в компанию по объявлению: «Крупной известной компании, лидеру отрасли, требуются инициативные и креативные сотрудники, опыт работы не обязателен». Вы входите в большое, солидно обставленное, но давно не ремонтированное помещение, где вас встречает строгий и официальный начальник отдела кадров в возрасте около 60 лет.

Из разговора вы понимаете, что сейчас компания испытывает трудности, связанные с влиянием кризиса и усилением конкуренции, ваша цель — расширить сферу сбыта компании, причем очевидно, что вам придется часто выезжать в область. Менеджер подчеркивает, что в первый год работы вы должны зарекомендовать себя, и поэтому ваша зарплата будет минимальной. В дальнейшем оплата будет возрастать, причем пропорционально времени работы.

Начальник отдела с гордостью сообщает, что большинство сотрудников компании работают в ней с момента ее основания в 1992 году. График работы с 09:00 до 18:00. Особо указывается, что в компании ежедневно проводятся планерки у генерального директора в 18:00, на которых каждый сотрудник отчитывается в том, что сделано за день. Пропуск такой планерки карается штрафом, неоднократный пропуск — увольнением. В 09:00 ежедневно аналогичные совещания проводят начальники отделов, на них каждому сотруднику дается конкретное задание на день, которое он должен выполнить.

Проанализируйте данную организацию, используя знания, полученные на лекции, и дополнительные источники1.

Вопросы для проверки знаний:

1. На какой тип лидерства ориентирована данная компания? Единоличное или командное лидерство?

2. Можно ли сказать, что в компании сформирован командный дух? Обоснуйте свое

предположение.

3. Можно ли эту компанию назвать проектно-ориентированной? Основанной на командной работе?

4. Соответствует ли истине объявление о найме сотрудников? Этой компании действительно нужны креативные и инициативные сотрудники?

Вопрос для обсуждения

Вы готовы принять предложение по трудоустройству в этой компании?

Задание 5.

Вы руководитель в средней по размеру фирмы. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
   - Уволить несогласного лидера;
   - Проигнорировать его мнение;
   - Привлечь на свою сторону;
   - Прочее (обосновать).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в устной форме.

Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами вопросов. Обучающийся приступает к подготовке к ответу. Время на подготовку – 30 минут. Обучающийся отвечает на вопрос в билете, демонстрируя свои знания и умения. При необходимости обучающийся отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Типология и факторы формирования команд, УК -3.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Понятие «группа» и команда»
2.	Отличия между командой и рабочей группой
3.	Типы команд
4.	Принципы эффективного функционирования команды
5.	Факторы, влияющие на формирование команды
6	Межличностный подход к формированию команды
7.	Ролевой подход к формированию команды
8.	Целеполагающий подход к формированию команды

9.	Проблемно-ориентированный подход к формированию команды
10.	Этапы командообразования

Тема 2. Способы командного взаимодействия, технологии межличностной и групповой коммуникации, УК -3.2, УК-3.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Основы взаимодействия в команде.
2.	Признаки командного взаимодействия
3.	Конфликты: понятие, виды и способы их устранения
4.	Модели командного взаимодействия
5.	Взаимодействие субъектов и объектов управления
6	Понятие и виды коммуникаций
7.	Основные элементы и этапы коммуникационного процесса
8.	Коммуникационные барьеры
9.	Методы и нормы делового взаимодействия для реализации своей роли в команде
10.	Правила эффективной коммуникации в команде

Тема 3. Организация работы команды, УК-3.1

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Функция организации в команде
2.	Понятие и основные элементы организационной структуры
3.	Проектирование организационных структур
4.	Виды организационных структур
5.	Взаимодействие субъектов и объектов управления
6	Распределение ролей в командной работе
7.	Инфраструктура командной работы
8.	Сплочённость команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды
9.	Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчинённым
10.	Диагностика жизнеспособности команды

Тема 4. Управление коллективом в командной работе, УК -3.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Стиль управления и лидерство
2.	Методы управления работой в команде
3.	Мотивация: поощрение и наказание
4.	Теории лидерства, тип лидера команды
5.	Понятие мотивации и структура мотивационного процесса
6	Содержательные теории мотивации
7.	Процессуальные теории мотивации
8.	Поведенческий подход к лидерству

9.	Ситуационный подход к лидерству
10.	Способы мотивации команды

6.3. Критерии и шкала оценивания.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ
Ответ студента полностью соответствует заданной теме; тема раскрыта системно, исчерпывающе и глубоко осмыслена; студент умеет анализировать и обобщать информацию; содержание ответа ясное по структуре, последовательное по изложению; позиция отвечающего представлена в полной мере и убедительно аргументирована, приведены примеры; отвечающий понимает суть проблемы, демонстрирует самостоятельность и критичность суждений. Языковое оформление ответа полностью адекватно научному стилю литературного языка и нормам речи; мысли сформулированы ясно и точно; содержание изложено свободно с использованием богатых лексических и грамматических возможностей языка; студент демонстрирует безупречное владение метаязыком дисциплины. На вопросы дает полные обстоятельные ответы, позволяющие оценить степень освоения компетенции.	Зачтено
Ответ не соответствует заданной теме, отсутствует полнота изложения; тема не раскрыта; позиция отвечающего представлена недостаточно определенно либо представлена формально, бездоказательно; студент затрудняется в приведении аргументов и/или примеров; не владеет проблемой, ограничиваясь воспроизведением материала. Структура ответа не ясная, изложение с заметными нарушениями логической последовательности; в языковом оформлении ответа фиксируется нарушение требований научного стиля речи (не более 5 стилистических нарушений) либо имеются другие типы речевых ошибок); слабое владение метаязыком дисциплины. На вопросы студент не дает ответы, позволяющие оценить степень освоение компетенций	Не зачтено

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной

темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по теме занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ накаждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на

них ответ заранее во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последниеявляются эффективными формами работы;

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Для успешного освоения курса, обучающимся предлагаются учебно-информационные источники в виде учебной, учебно-методической литературы по всемразделам**.**

Целевые направления самостоятельной работы включают:

Для овладения и углубления знаний:

- конспектирование текста;
- ознакомление с нормативными документами;
- создание презентации.

Для закрепления знаний:

- работа с конспектом лекции;
- повторная работа с учебным материалом;
- составление плана ответа;

Для систематизации учебного материала:

- подготовка ответов на контрольные вопросы;
- подготовка сообщения, доклада.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется с учетом общей структуры учебного процесса. На практических занятиях осуществляется входной и рубежный аудиторный контроль в виде опроса и тестирования по разделам дисциплины.

Методы самостоятельной работы:

- наблюдение за единичными объектами (педагогом);
- сравнительно-аналитические наблюдения;
- учебное конструирование (занятия);
- работа с различными источниками информации»
- исследовательская деятельность.

Данный подход к самостоятельной работе позволит творчески подойти к подготовке к занятиям, выявить возможности изучаемого материала, создавая тем самым условия для саморазвития личности обучающихся.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература.

1. Командный менеджмент как ресурс управления в образовательных системах : учебное пособие / О. А. Шклярова, Н. Л. Галеева, О. П. Осипова [и др.] ; под редакцией О. А. Шкляровой. — Москва : МПГУ, 2021. — 384 с. — ISBN 978-5-4263-0975-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/253199
2. Ксенчук, Е. В. Вместе-менеджмент. Основы профессии руководителя / Е. В. Ксенчук. — Москва : Дело РАНХиГС, 2025. — 400 с. — ISBN 978-5-85006-730-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/518854
3. Шихалиева, Д. С. Менеджмент: задания, кейсы, тесты : учебное пособие для вузов / Д. С. Шихалиева, Е. М. Бабанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Санкт-Петербург : Лань, 2026. — 144 с. — ISBN 978-5-507-54230-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/516571

8.2. Дополнительная литература.

№	Библиографическая запись	Ссылка на ЭБС
1	Менеджмент: учебник для вузов / ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 422 с.	https://urait.ru/bcode/560195
2	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 299 с.	https://urait.ru/bcode/561271
3	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 323 с.	https://urait.ru/bcode/560300
4	Управление коммуникационными проектами: учебник для вузов / ответственные редакторы В. А. Ачкасова, И. А. Быков. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 236 с.	https://urait.ru/bcode/581995
5	Менеджмент: учебник для вузов / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 595 с.	https://urait.ru/bcode/560488

8.3. Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая, вторая и третья) (с изменениями от 26 января, 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г.,16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г. 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня 2004г.). [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 28.02.2023) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

5. Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.12.2022) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

6. Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 №127-ФЗ (последняя редакция) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/

8.4. Интернет-ресурсы.

1. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (29.08.2013 г.). [Электронный ресурс] URL: http://www.ecsocman.edu.ru.
2. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. [Электронный ресурс] URL: http://www.zipsites.ru/
3. Интернет-библиотека IQlib. [Электронный ресурс] URL: http://www.iqlib.ru
4. Российский федеральный образовательный портал. [Электронный ресурс] URL: http://www.edu.ru/
5. Тематический словарь Глоссарий.ру. [Электронный ресурс] URL: http://glossary.ru/
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. [Электронный ресурс] URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp
7. Научная электронная библиотека "КИБЕРЛЕНИНКА. [Электронный ресурс] URL: http://cyberleninka.ru/

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска,
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютер, доска.

Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, проекционное оборудование, компьютеры, доска.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.

Перечень программного обеспечения, используемого в Среднерусском институте управления – филиале РАНХиГС

Наименование программного обеспечения	**Назначение**
1С: Enterprise (trainingversion)	1С:Предприятие - Версия для обучения программированию. Свободная лицензия.
1С: Предприятие 8.2 (учебная версия)	Учебная версия платформы «1С:Предприятия 8.2». Свободная лицензия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия. Свободная лицензия.
Adobe Acrobat	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия.
Adobe reader	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия.
Anaconda	Дистрибутив языков программирования Python и R с открытым исходным кодом, разработанный для научных вычислений, науки о данных и машинного обучения.
Docker	Платформа с открытым исходным кодом для автоматизации разработки, доставки и развёртывания приложений в средах с поддержкой контейнеризации.
Draw.io	Бесплатный онлайн-сервис для создания диаграмм, блок-схем и визуальных схем.
Eclipse	Интегрированная среда разработки (IDE), которая предоставляет разработчикам платформу для кодирования, отладки и тестирования приложений.
FileZilla	Бесплатный FTP-клиент, предназначенный для загрузки и скачивания файлов с FTP-серверов.
GIMP	Бесплатный графический редактор для работы с растровой графикой.
GitHub Desktop	Приложение с открытым исходным кодом, которое позволяет взаимодействовать с GitHub через графический пользовательский интерфейс (GUI) вместо командной строки или веб-браузера.
https://edu.1cfresh.com/	1С:Предприятие через Интернет.
Java	Представляет собой язык программирования и платформу вычислений. Свободная лицензия.
Kaspersky Endpoint Security	Антивирусное ПО.
MS Office	Пакет офисных приложений.
MS Visual Studio 2022	Интегрированная среда разработки (IDE), созданная компанией

	Microsoft. Предназначена для разработки программного обеспечения на различных языках программирования, включая C#, VB.NET, C++, Python и другие.
Mts-link Telemost	Экосистема сервисов для бизнес-коммуникаций и совместной работы.
MySQL	Система управления реляционными базами данных (СУБД).
MySQL Workbench	Инструмент для визуального проектирования баз данных, интегрирующий проектирование, моделирование, создание и эксплуатацию БД в единое бесшовное окружение для системы баз данных MySQL. Версия CommunityEdition - распространяетсяпосвободнойлицензиейGNUGPL.
Nginx	Веб-сервер и прокси-сервер, поддерживающий HTTP, HTTPS, а также TCP/UDP-протоколы.
Notepad++	Бесплатный текстовый редактор с открытым исходным кодом для работы на платформе Windows.
Open Office	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия.
Yandex Browser	Браузер. Свободная лицензия.
Yandex Messenger	Приложение для общения, групповых чатов, а также аудио – и видеозвонков.
ГАРАНТ	Справочно-правовая система.
Консультант Плюс	Справочно-правовая система.
Крипто АРМ	Работа с электронными подписями.
Крипто. Про .NET Клиент	Работа с электронными подписями.
Налогоплательщик ЮЛ	Программа предназначена для автоматизации процесса подготовки юридическими и физическими лицами документов налоговой и бухгалтерской отчётности, расчета страховых взносов, справок о доходах физических лиц (форма №2-НДФЛ), специальных деклараций (декларирование активов и счетов), документов по регистрации ККТ и других. Распространяется через сайт ФНС. Свободная лицензия.
СБИС	Система бухгалтерской и складской отчетности.
Яндекс Диск	Облачное хранилище для файлов, данных и видео от Яндекс.
Яндекс Календарь	Бесплатный персональный информационный менеджер.
Яндекс Телемост	Сервис для видеовстреч без ограничений по времени.