

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Высшая школа бизнеса КФУ



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Таюрский Д.А.





_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Формирование и развитие команды Б1.В.ДВ.7

Направление подготовки: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Менеджмент предприятия

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Кульбарисова Е.А.

Рецензент(ы):

Ахметшина А.Р.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Ахметшина А. Р.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Высшей школы бизнеса КФУ:

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 92927617

Казань

2017

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) преподаватель высшей школы бизнеса Кульбарисова Е.А. Высшая школа бизнеса КФУ, EIAKulbarisova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Основной целью дисциплины является формирование знаний, умений, навыков работы с командой как одной из организационных форм коллективного управления человеческим ресурсом организации.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ДВ.7 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.02 Менеджмент и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел Б.1.В.ДВ.7.1 обязательных дисциплин вариативной части профессиональной образовательной программы по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа - Менеджмент предприятия. Осваивается на 2 курсе, в 3 семестре.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов.

Контактная работа - 10 часов, в том числе лекции - 4 часа, практические занятия - 6 часов, лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 26 часов.

Контроль - зачёт .

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ок1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде;
- преимущества и ограничения командной работы в организации, классификацию групповых и управленческих ролей, этапы становления эффективной команды;
- процессы групповой динамики;
- инструменты модерации, медиации, фасилитации.

2. должен уметь:

- осуществлять типичные методы диагностики распределения командных ролей;
- осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели;
- презентовать материалы индивидуальной и групповой работы;
- организовать работу группы.

3. должен владеть:

- навыками оценки персонала для оптимального подбора состава команды;

- навыками применения конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы команды;
- навыками применения игровых методов работы, в том числе 'мозгового штурма', метода критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных совместных решений;
- навыками управления групповым взаимодействием.

4. должен демонстрировать способность и готовность:
применять полученные знания для эффективного выполнения организационно-управленческой деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных(ые) единиц(ы) 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 3 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления.	3		0	2	0	Тестирование
2.	Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	3		1	2	0	Тестирование
3.	Тема 3. Лидерство и власть в команде. Оценка лидерского потенциала.	3		1	2	0	Эссе
4.	Тема 4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы	3		1	0	0	Эссе
5.	Тема 5. Управление изменениями в команде.	3		1	0	0	Эссе

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	Зачет
	Итого			4	6	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Концепции управления персоналом организации. Причины перехода к командному типу управления. Преимущества и недостатки командного типа управления. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы, на которых строится командное взаимодействие. Когда команда не нужна. Понятие команды и группы. Сравнительные характеристики понятий "группа", "коллектив", "команда". Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.

Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения. Assessment center как технология подбора сотрудников управленческих команд. Профессиональные испытания. Бесконтактные методы оценки первого этапа отбора. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик

практическое занятие (2 часа(ов)):

Соционический подход к формированию команды. Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды. Особенности работы с командой на каждом из этапов ее развития. Социально-психологический климат. Трудности развития на каждом этапе. Позиция лидера. Эффект зайцев. Абилин парадокс. Групповая лень. Социальная фасилитация. Конформность и неконформизм. Группомыслие и пути его преодоления.

Тема 3. Лидерство и власть в команде. Оценка лидерского потенциала.

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Позиция лидера в команде на разных этапах развития. Лидерство и руководство. Пути развития лидерского потенциала. Теория черт. Формальное и неформальное лидерство. Успешное и эффективное лидерство по Б.Бассу. Источники стремления к лидерству (А.Адлер, Э.Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Модель лидерства Р.Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р.Лайкерту. "Стимулирующий" и "предупреждающий" стили лидерства. Управленческая "решетка" Р.Блейка и Д.Моутон. Теория 3-D Теория лидерства Ф.Фидлера. Три составляющих командного развития: задача - личность каждого участника - группа как система. Особенности работы модератора, фасилитатора и медиатора.

Тема 4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Team-building, team-working. Тренинги командообразования. Сопровождение командного развития. Особенности мотивации членов команды на различных этапах ее развития. Соотношение материальных и нематериальных стимулов. Беседа с участниками о целях работы в проектной команде. Мотивация членов команды, организованной в корпорации.

Тема 5. Управление изменениями в команде.

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Цикл изменений. Эмоциональная реакция участников на изменения. Стадии проживания процесса изменений. Типичные ошибки при проведении изменений в организации. Парадоксальная и ортодоксальная теория изменений. Эскалация конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Стратегии преодоления конфликта. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов. Составление алгоритма действий при создании команды. Формирование самообучающейся команды. Оценка эффективности деятельности команды. Направления совершенствования деятельности команды.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления.	3		подготовка к тестированию	5	Тестирование
2.	Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	3		подготовка к тестированию	5	Тестирование
3.	Тема 3. Лидерство и власть в команде. Оценка лидерского потенциала.	3		подготовка к эссе	6	Эссе
4.	Тема 4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы	3		подготовка к эссе	5	Эссе
5.	Тема 5. Управление изменениями в команде.	3		подготовка к эссе	5	Эссе
	Итого				26	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов Программы дисциплины с целью понимания ее содержания и достигаемых результатов при успешном освоении всех дидактических единиц по каждой представленной теме.
2. Указанные по каждой теме первоисточники необходимо изучить до посещения соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не базового материала. Также до посещения лекции студенту рекомендуется ознакомиться со специфическими терминами и понятиями.
3. Семинар по дисциплине является аудиторным занятием, в процессе которого преимущественно осуществляется контроль полученных знаний, а также отработки практических навыков решения учебных задач.
4. По данной дисциплине самостоятельная работа включает в себя следующие виды работ:
 - изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы, при подготовке к семинарским занятиям, опросам, контрольным работам, выполнении самостоятельной работы;
 - подготовка эссе;

- подготовка к тестированию;

Контроль самостоятельной работы осуществляется на семинарских занятиях путем тестирования и выступлений с научными эссе.

5. Подготовка к зачету является заключительным этапом изучения дисциплины и является средством текущего контроля. В процессе подготовки выявляются вопросы, ответы по которым носят дискуссионный характер. Данные вопросы можно уточнить у преподавателя.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления.

Тестирование , примерные вопросы:

1. Небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется: а) командой, б) группой, в) коллективом. 2. Можно ли назвать факторами, снижающими групповую сплоченность, следующие: неоднородный состав, недавнее образование, большой размер, физическая разобщенность, неясные цели, неудача. а) да, б) нет. 3. Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется: а) стереотип поведения, б) статус, в) роль, г) позиционирование. 4. К какому из этапов командного развития относятся следующие процессы: беспорядок, неопределенность, оценка ситуации, проверка основных норм и правил, выяснение мнений других, определение целей, ознакомление, установление правил. а) формирование, б) бурление, в) выработка норм, г) функционирование, д) реформирование. 5. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации называется: а) командообразованием, б) стратегией развития группы, в) развитием кадрового потенциала. 6. Являются ли следующие три группы факторов ? требования поставленной задачи, индивидуальные особенности участников и групповая композиция ? необходимыми для построения эффективной команды проекта: а) да, б) нет. 7. Можно ли компенсировать отсутствие командной работы глубокой и грамотной технологизацией деятельности, качественно выстроенными бизнес-процессами и высокой заинтересованностью большинства работников в достижении конечных целей: а) да, б) нет. 8. Является ли делегирование полномочий участникам команды со стороны руководителя команды способом частичной разгрузки руководителя и мотивирующим фактором для членов команды одновременно: а) да, б) нет.

Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.

Тестирование , примерные вопросы:

1. Верно ли утверждение, что эффективная команда, существующая длительное время, является для участников в то же время и неформальной группой: а) да, б) нет. 2. Может ли роль лидера в проектной команде переходить от одного участника к другому при появлении нового проекта: а) да, б) нет. 3. В некоторых случаях личностные качества лидера (авторитарность, повышенная тревожность и др.), его страх за утечку информации, представляющую собой коммерческую тайну, интравертированность являются барьером к созданию команды. Нужно ли в таких случаях лидеру собирать вокруг себя коллег, создавать команду для работы над задачей: а) да, командная работа дает синергетический эффект, задача будет достигнута эффективнее, б) нет, можно обойтись без командной работы, в) напишите свой вариант ответа. 4. Конфликтные ситуации неизбежны при работе в команде. Как, на Ваш взгляд, продуктивнее реагировать на их возникновение: а) стараться не придавать значения, сосредоточиться на главной цели работы, б) открыто обсуждать, вскрывая противоречия и разногласия, в) Ваш вариант. 5. В таком типе команд руководитель определяет главную цель деятельности, участники команды вольны в выборе методов достижения поставленной цели. Примером могут служить команды по выработке управленческих решений, исполнительные комитеты. Как называется такой тип команд? а) команды, управляемые менеджером (manager-led team), б) самоуправляемые команды (self-managing), в) целенаправленные (self-directing). 6. Ролевой состав участников команды в большей степени зависит от: а) возможности и умения лидера подобрать нужных людей, б) от типа задачи, стоящей перед командой, в) временных возможностей на осуществление подбора и отбора участников, г) от мотивационной программы. 7. При осуществлении подбора участников в проектную команду на первом этапе необходимо подробно ответить на вопрос ?Что именно нужно делать, работая над реализацией данного проекта??. На следующем этапе осуществляется: а) поиск и привлечение возможных участников, б) составляются желательные профили компетенций участников, в) разрабатывается программа мотивации участников проекта. 8. Верно ли, что гетерогенная (разнородная) по составу команда может быть более эффективной и креативной в сравнении с командой, участники которой подобраны должным образом и совместимы друг с другом изначально? а) да, личностные особенности участников будут взаимодополняющими, б) нет, ?похожие? участники работают вместе эффективнее, в) да, при условии проведения ряда специальных командообразующих мероприятий. 9. Для эффективной работы команды необходимо, чтобы все участники осознанно относились к происходящим событиям, могли дать качественную оценку действиям. Одним из таких вспомогательных инструментов является схема ?Цикла изменений?. Какие этапы в ней пропущены? Наблюдение, сбор сырых данных → _____ → Мобилизация энергии → Действие → _____ → Оценка → Выход.

Тема 3. Лидерство и власть в команде. Оценка лидерского потенциала.

Эссе, примерные вопросы:

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации. 2. Особенности построения коммуникаций в командах. 3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде. 4. Лидерство и власть в управленческой команде. 5. Особенности выработки групповых решений. 6. Причины популярности и эффективности командных методов работы. 7. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования. 8. Процессы влияния и психологического давления в команде. 9. Методы и технологии повышения эффективности командной работы. 10. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации. 11. Особенности работы с кросс-культурными командами. 12. Управление мотивацией в командах. 13. Групповая динамика. 14. Ролевое распределение в команде. Типы ролей. 15. Командное развитие и процесс изменений. 16. Подготовка и участие команды в процессе переговоров. 17. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами. 18. Преимущества и недостатки командной работы.

Тема 4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы

Эссе, примерные вопросы:

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации. 2. Особенности построения коммуникаций в командах. 3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде. 4. Лидерство и власть в управленческой команде. 5. Особенности выработки групповых решений. 6. Причины популярности и эффективности командных методов работы. 7. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования. 8. Процессы влияния и психологического давления в команде. 9. Методы и технологии повышения эффективности командной работы. 10. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации. 11. Особенности работы с кросс-культурными командами. 12. Управление мотивацией в командах. 13. Групповая динамика. 14. Ролевое распределение в команде. Типы ролей. 15. Командное развитие и процесс изменений. 16. Подготовка и участие команды в процессе переговоров. 17. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами. 18. Преимущества и недостатки командной работы.

Тема 5. Управление изменениями в команде.

Эссе , примерные вопросы:

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации. 2. Особенности построения коммуникаций в командах. 3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде. 4. Лидерство и власть в управленческой команде. 5. Особенности выработки групповых решений. 6. Причины популярности и эффективности командных методов работы. 7. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования. 8. Процессы влияния и психологического давления в команде. 9. Методы и технологии повышения эффективности командной работы. 10. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации. 11. Особенности работы с кросс-культурными командами. 12. Управление мотивацией в командах. 13. Групповая динамика. 14. Ролевое распределение в команде. Типы ролей. 15. Командное развитие и процесс изменений. 16. Подготовка и участие команды в процессе переговоров. 17. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами. 18. Преимущества и недостатки командной работы.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий "группа" и "команда".
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Классификация и описание групповых ролей.
13. Особенности принятия групповых решений.
14. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
15. Управленческие команды лидеров.
16. Особенности работы с командой на этапе изменений.
17. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
18. Методы повышения эффективности командной работы.
19. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
20. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
21. Потенциальные возможности командного развития.

22. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
23. Современные методы и модели командообразования.
24. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

7.1. Основная литература:

1. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - (Высшее образование: Магистратура). ISBN 978-5-16-004495-8, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=405089>
2. Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В.Уваров, А.Д.Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская академия внешней торговли. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. - 640 с.: ISBN 978-5-9776-0218-1. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=258352>
3. Кафидов, В. В. Современный менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Кафидов. - М.: Московский финансово-промышленный университет 'Синергия', 2012. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=451320>

7.2. Дополнительная литература:

1. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография/Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 218 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010723-3. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501346>
2. Чанько А. Д. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. ? СПб.: Изд-во 'Высшая школа менеджмента', 2011. ? 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801>
4. Шаталова Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос./Н.И.Шаталова, Н.А.Александрова и др.; Под ред. Н.И.Шаталовой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 -221с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=413110>

7.3. Интернет-ресурсы:

- Академия живого бизнеса - кейсы - <http://www.akademiki.biz/forum/index.php?showtopic=2472>
- Бизнес-планер/командообразование - <http://bizlana.ru/komandoobrazovanie-glava-pyataya/>
- Кейсы на командообразование - <http://ru.convdocs.org/docs/index-5811.html?page=2>
- Справочно-правовая система Консультант-Плюс - <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home>
- Тренинги на командообразование - <http://eslitrenera.net/55-uprazhnenij-dlya-treninga-komandoobrazovaniya/>
- Учебник работы с кейсами - <http://www.twirpx.com/file/232502/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Формирование и развитие команды" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Освоение дисциплины "Формирование и развитие команды" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 20 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.02 "Менеджмент" и магистерской программе Менеджмент предприятия .

Автор(ы):

Кульбарисова Е.А. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Ахметшина А.Р. _____

"__" _____ 201__ г.