

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт физики



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины

Управление работой команды Б1.В.ДВ.9

Направление подготовки: 27.03.05 - Инноватика

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Голованова И.И. , Телегина Н.В.

Рецензент(ы):

Недопекин О.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Сибгатуллина Т. В.

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

Учебно-методическая комиссия Института физики:

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

Регистрационный No

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) доцент, к.н. (доцент) Голованова И.И. кафедра педагогики высшей школы Институт психологии и образования , Inna.Golovanova@kpfu.ru ; доцент, к.н. Телегина Н.В. кафедра педагогики высшей школы Институт психологии и образования , nadya-telegina@yandex.ru

1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины ' Управление работой команды' является изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел 'Б1.В.ДВ.8 Дисциплины (модули)' основной профессиональной образовательной программы 27.03.05 'Инноватика (не предусмотрено)' и относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-4 (общекультурные компетенции)	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
ОПК-6 (профессиональные компетенции)	способностью к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- специфику эффективного взаимодействия и группе и командной работе;
- основные понятия дисциплины;
- методы анализа командных ролей и их особенности с позиции различных концепций;
- факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы;
- этапы развития группы;
- проблемы группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления;
- основные результаты по новейшим исследованиям менеджмента в области управления командой на всех этапах проекта;
- основы управление процессами коммуникаций в группе (команде);
- деловой этикет в коммуникативном поведении и основы формирования корпоративной культуры.

2. должен уметь:

- адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы,
- формировать проектные команды на основе понимания стилистических различий в ведении групп в зависимости от поставленных целей;
- проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами
- проводить собеседования, личные беседы;
- оценивать сплоченность группы (команды);
- применять убеждающую модель общения:
- использовать групповые и командные коммуникации.

3. должен владеть:

- активными методами управления работой команды на всех этапах деятельности организации;
- формировать команду, ориентируясь на поставленные цели;
- методами диагностики ролевых командных позиций;
- распределять обязанности в команде и делегировать полномочия;
- проводить групповые совещания и тренинги..

4. должен демонстрировать способность и готовность:

Формировать, организовывать и принимать активное участие в работе малых коллективов (команды) исполнителей, используя основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 8 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	Практи- ческие занятия	Лабора- торные работы	
1.	Тема 1. Формирование структуры команды и развитие командного духа	8		0	18	0	Презентация

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практи- ческие занятия	Лабора- торные работы	
2.	Тема 2. Теория командного менеджмента	8		0	18	0	Деловая игра
3.	Тема 3. Навыки командной работы и инструменты командообразования	8		0	18	0	Деловая игра
4.	Тема 4. Теория поведения личности в организации	8		0	18	0	Кейс
.	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	Зачет
	Итого			0	72	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Формирование структуры команды и развитие командного духа

практическое занятие (18 часа(ов)):

Тема 1. Введение в групповую работу. Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы. Тема 2. Оценка результативности команды. Расчет экономической и социальной эффективности. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды. Альтернативные методы оценки персонала. Человеческие ресурсы и человеческий капитал. Аудит персонала.

Тема 2. Теория командного менеджмента

практическое занятие (18 часа(ов)):

Тема 4. Управление командой. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышении эффективности команды. Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности "плохих" и "хороших" команд. Команда и коллектив. Тема 5. Социально-психологическая структура команды Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива. Тема 6. Формирование эффективных команд Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления.

Тема 3. Навыки командной работы и инструменты командообразования

практическое занятие (18 часа(ов)):

Тема 7. Коммуникация в команде. Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование. Тема 8. Технологии эффективной коммуникации. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи. Тема 9. Доверие и делегирование полномочий. Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.

Тема 4. Теория поведения личности в организации

практическое занятие (18 часа(ов)):

Тема 10. Проблемы управления командой проекта Управление человеческими ресурсами проекта Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта. Тема 3. Команда проекта Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Основные понятия конфликтного взаимодействия: социальная и психическая напряженность, ранг или значимость оппонента в социальном пространстве, дистанция, социальная мобильность. Межличностная коммуникация. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Взаимодействие команд. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. "Огруппление" мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов. Тема 11 Конфликт. Управление конфликтом Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта. Характеристика основных стилей поведения в конфликтной ситуации. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте. Тема 12. Переговоры. Эффективное влияние. Понятие переговорного процесса. Виды и функции переговоров. Субъекты и предмет переговоров. Понятие "результат переговоров". Морально-этическая сторона ведения переговоров. Планирование переговорного процесса. Постановка целей. Определение пределов возможностей сторон. Сбор информации. Методы подготовки к переговорам. Подготовка к международным переговорам. Размещение участников переговоров. Интересы сторон в переговорном процессе. Различие в понятиях "позиция" и "интересы". Ожидания и намерения в переговорах. Решение проблем на переговорах. Стратегия и тактика переговорного процесса. Сущность понятий "стратегия" и "тактика" переговорного процесса. Влияние и убеждение как основа переговорного процесса. Психологическая сущность понятия "манипуляция". Психологические механизмы манипулятивного воздействия на переговорах. Распознавание манипуляции. Психологическая защита от манипуляций.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел дисциплины	Се-местр	Неде-ля семе-стра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудо-емкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Формирование структуры команды и развитие командного духа	8		подготовка к презентации	18	Презен-тация

№	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. Теория командного менеджмента	8		подготовка к деловой игре	18	Деловая игра
3.	Тема 3. Навыки командной работы и инструменты командообразования	8		подготовка к деловой игре	18	Деловая игра
4.	Тема 4. Теория поведения личности в организации	8			18	Кейс
	Итого				72	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Реализация дисциплины 'Развитие навыков управления командой' осуществляется на основе интерактивных образовательных технологий - работы в парах, малых группах, решения творческих задач и кейсов, выполнения группового проекта и тренировки практических навыков по применению управленческих стратегий при организации групповой деятельности в управлении инновациями. На тренинговых занятиях используются различные формы и методы обучения и текущего контроля, такие как:

- диагностика командных ролей;
- теоретические дискуссии, дебаты в ходе тренинга;
- тренировка практических навыков;
- фасилитация;
- модерация,
- мозговой штурм;
- составление ментальных карт.
- Также практические занятия ориентированы на:
 - Знакомство с коммуникативными техниками, такими например как: 'активного слушания', 'я-высказывания' и др. и тренировку в их использовании, сначала в пошаговом варианте, потом в целом.
 - Тренировки в парах и малых группах в овладении коммуникативными техниками и техниками управления людьми в малой группе. Использование разных социальных ролей и изменение ролей.
 - Развитие профессиональных умений, способствующих эффективной организации групповой работы на всех этапах проекта.
 - Анализ и составление кейсовых ситуаций по управленческой деятельности и выявление функций и умений, способствующих эффективной организации коллективной деятельности .

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

Тема 1. Формирование структуры команды и развитие командного духа

Презентация , примерные вопросы:

Провести анализ статьи из журнала по теме и представить в виде презентации. Первостепенная задача анализа научной статьи - оценить значимость публикации как источника достоверной и актуальной информации, поэтому логично начать с внимательного прочтения материала. Если в тексте присутствуют непонятные термины, придется разобраться с их значением, затем вновь перечитать работу. Только после того, как изложенная тема станет абсолютно ясна для понимания, стоит приступить к анализу статьи. Чтобы ничего не упустить и не потерять лишнего времени, можно использовать шаблон анализа научной статьи: Критерий / На что обратить внимание

1. Авторство, место публикации. Кем написана статья: где работает автор (НИИ, производство, университет: теоретик или практик). Где опубликована статья: авторитетность издания, индекс цитирования журнала. Соответствие названия статьи научному стилю и содержанию.
2. Актуальность. Насколько тема исследования востребована в обществе или науке. Давность опубликования статьи.
3. Новизна. Содержатся ли новые данные, которые можно расценить как вклад в науку.
4. Жанр. Соответствие изложения материала требованиям написания научных статей и академического письма в целом: Язык (терминология, речевые клише и уместность их использования). Наличие и весомость доказательной базы (по стандартам стиля представление материала должно строиться по схеме: тезис ? аргумент). Оптимальность количества цитат, их точность и оправданность наличия в тексте. Целостность структуры статьи.
5. Качество обзора литературы. Солидность и количество источников в библиографии, их релевантность теме.
6. Репрезентативность фактов. Особое внимание следует уделить наличию точных и объективных данных: опросов; результатов экспериментов; отчетов об испытаниях; экспертных мнений; документально или официально подтвержденных сведений и т. д. Именно их присутствие определяет уровень информативности материала.
7. Практическая и теоретическая ценность описанного в статье исследования. Дает ли новые знания? Что изменится от применения его результатов и где их можно использовать? Проводилась ли апробация?
8. Обоснованность выводов. Соотносятся ли сделанные автором заключения с фактами, представленными в тексте статьи?

Тема 2. Теория командного менеджмента

Деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра "Командный дух" Работа проходит в малых группах по 4-6 человек. Студенты в течении 60 мин. в минигруппах выполняют задания, проходя через все этапы командной работы. В игре есть три этапа: Планирование Реализация Анализ В результате выполнения работы обучающиеся заполняют форму эффективности командной деятельности и проводят оценку каждого участника команды на его персональную эффективность а также оценивают работу команды в целом, используя лестницу Кога и определяют основные сложности, возникшие в командном взаимодействии по достижению поставленной цели и пути и способы их устранения и дальнейшего совершенствования работы команды. Составляют план действий руководителя. Результаты анализа представляются в виде постера.

Тема 3. Навыки командной работы и инструменты командообразования

Деловая игра , примерные вопросы:

Игра "Дигикон" Работа проходит в малых группах по 4-6 человек. Обсуждение: Как на Ваш взгляд, Ваша команда справилась с задачей? Какой вклад в общее дело внесли Вы лично? Что Вам показалось самым трудным? Внутри малой группы проведите анализ. Результаты анализа оформить в виде постера и представить учебной группе.

1. Каким образом происходило распределение ролей?
2. Выделите этапы работы и проведите оценку участников команды на проявление ролевой позиции при решении командной задачи?
3. Какие сильные стороны, характеризующие его командную роль (на основе диагностики по Белбину) каждого участника проявились (Определить каким образом)
4. На каком уровне развития команды находилась ваша подгруппа, по каким признакам вы это оценили.
5. Какие сложности коммуникации возникали в вашей работе.
6. Какие действия необходимо предпринять руководителю команды для совершенствования командного взаимодействия и организации эффективных коммуникационных процессов.

Тема 4. Теория поведения личности в организации

Кейс , примерные вопросы:

Составьте 2 кейса "Конфликтные ситуации в командном взаимодействии", свидетелями которых вы стали: наблюдали/ услышали из беседы/ принимали непосредственное участие в инциденте/ принимали участие в разрешении конфликта и т.д. 1. Опишите саму ситуацию. 2. Проанализируйте ситуацию по ее структуре. (Приложение 1) 3. Проанализируйте ситуацию по стадиям ее прохождения. (Приложение 2) 4. Предложите свои варианты выхода из ситуации и/или проанализируйте предложенные варианты. 2 Кейса должны быть с различными оппонентами конфликта (на выбор студента из полученного опыта).

Итоговая форма контроля

зачет (в 8 семестре)

Примерные вопросы к итоговой форме контроля

Вопросы для подготовки к занятиям.

1. Различие между группой и командой.
2. Классификация видов команд.
3. Ролевые позиции в команде.
4. Стадии развития группы и команды.
5. Структура межличностной коммуникации в команде
6. Классификация основных видов конфликтов.
7. Особенности конфликтного взаимодействия "личность и группа".
8. Основные признаки межличностных конфликтов.
9. Основные проявления внутриличностного конфликта.
10. Понятие внутриличностного конфликта и его основные виды.
11. Понятие урегулирования и разрешение конфликта.
12. Психологические основы групповых конфликтов (понятие, причины, проявления).
13. Стили поведения в конфликте. Особенности выбора эффективного стиля поведения.
14. Стратегии поведения в конфликтном взаимодействии.
15. Структурно-содержательные характеристики конфликта (понятие, структура, динамика, функции).
16. Характеристика конструктивного вида поведения в конфликте.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Организация управления персоналом в проекте.
2. Набор команды проекта.
3. Развитие команды проекта.
4. Личные качества и компетенции руководителя проекта.
5. Корпоративная система управления проектами.
6. Подготовка персонала в области управления проектами.
7. Внедрение корпоративной системы управления проектами.
8. Процессы управления проектами.
9. Команда проекта и проектная группа - есть ли между ними разница?
10. Что означает жизненный цикл развития команды проекта?
11. Как сдать эффективную команду?
12. Зачем нужна матрица компетенций?
13. Что такое лидерство? Почему хороший менеджер должен обладать качествами лидера?
14. Какими компетенциями должен обладать менеджер проекта?
15. Дайте определение переговорам.
16. Раскройте основные функции переговоров в современном обществе.
17. Что такое планирование переговоров?
18. Назовите основные источники информационной подготовки к переговорам.

19. Каковы основные стадии переговоров и их характеристики.
20. Раскройте различие в понятиях "позиция" и "интересы".
21. Назовите основные характеристики начала переговоров.
22. Назовите особенности этапа подготовки к переговорам.
23. Какие разногласия могут возникать на переговорах?
24. Назовите основные стратегии и тактики переговорного процесса.
25. Назовите основные модели поведения сторон в переговорах.
26. Раскройте содержание понятия "манипуляция".
27. Раскройте содержание психологических механизмов манипулятивного воздействия на переговорах.
28. Назовите основные критерии успешных переговоров.
29. Назовите основные преимущества ведения переговоров командой и одним человеком.
30. Охарактеризуйте специфику проведения переговоров на "своей", "чужой" и нейтральной территории.

7.1. Основная литература:

1. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 152 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/989928>
2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/988768>
- 3 Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: учеб. пособие / В.О. Евсеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 379 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/993781>
4. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/939543>

7.2. Дополнительная литература:

1. Дрогобыцкий И.Н. Организационный менеджмент: институционализация командной работы [Управленческие науки, ♦2, 2012, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/423202>
2. Тебекин А. В. Менеджмент: Учебник / А.В. Тебекин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/432288>
3. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления: Монография / А.Г.Эфендиев, Е.С.Балабанова и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/460712>
4. Лапыгин Ю.Н. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/567396>
5. Авдеев В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности: Практикум. Для самостоят. работы над оптимиз. совмест. деят. / В.В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/425718>
6. Психология делового общения: учебник / Г.В. Бороздина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 320 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/925269>
7. Пикулева О. А. Самопрезентации личности : монография / О.А. Пикулёва. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 320 с. - (Научная мысль). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1001981>

7.3. Интернет-ресурсы:

портал "Корпоративный менеджмент" - <http://www.cfin.r>

Сайт журнала "Управление персоналом". - <http://www.top-personal.ru>

сайт, посвященный моделям и методам соционики. - <http://daer.narod.ru>

специализированный сайт по обучению и развитию персонала - <http://www.trainings.ru>

Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент" - <http://www.ecsocman.edu.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление работой 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.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Проекционный экран, проектор, ноутбук. Изучение предмета предполагает использование принтера и копировального аппарата для распечатки текстов. Для обеспечения деятельностного подхода и интерактивного формата обучения необходима тренинговая аудитория (модульные столы, пробковые доски, флип-чарт), блокноты флип-чарта, маркеры, стикеры и др.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 27.03.05 "Инноватика" и профилю подготовки не предусмотрено .

Автор(ы):

Телегина Н.В. _____

Голованова И.И. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Недопекин О.В. _____

"__" _____ 201__ г.