

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
управления персоналом
Протокол №4 от 10.11.2021

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Формирование профессиональной команды

Краткое наименование дисциплины – ФПК

(Б1.В.ДВ.04.02)

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
форма обучения: очная, заочная

Год набора 2021

Новосибирск, 2021

Автор – составитель:

кандидат соц. н., доцент кафедры управления персоналом

И.Ю. Парфенова

Заведующий кафедрой управления персоналом к психол.н. И.В. Доронина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература.....	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	19
6.4. Нормативные правовые документы.....	19
6.5. Интернет-ресурсы.....	19
6.6. Иные источники.....	20
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

1.1. Дисциплина «Формирование профессиональной команды» Б1.В.ДВ.04.02 обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-2	Способен разрабатывать и применять кадровые технологии оценки различных категорий персонала	ПКс-2.1, 2.2.	Способен разрабатывать и применять технологии оценки различных категорий персонала для предотвращения конфликтов и формирования слаженной командной деятельности
ПКс-10	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере управления персоналом, применять методы научных исследований и оформлять результаты научных исследований в виде отчетов, докладов, презентаций	ПКс-10.1, 10.2	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Обобщенная трудовая функция	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКс-2.1, 10.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – процессы групповой динамики и принципы формирования команд – сущность внутрикомандных процессов – методы сплочения коллектива и построения командной работы <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовывать групповую работу – сплочение коллектива, построение командной работы <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация групповой работы

		– сплочение коллектива, построение командной работы
--	--	-----------------------------------------------------

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е.

На контактную работу с преподавателем выделено 32 академических часов (16 академических часов лекции, 16 академических часов практические занятия) и 112 академических часов на самостоятельную работу обучающихся (очная форма обучения).

На контактную работу с преподавателем выделено 12 академических часов (6 академических часов лекции, 6 академических часов практические занятия) и 128 академических часа на самостоятельную работу обучающихся (заочная форма обучения), 4 часа контроль.

Место дисциплины

«Формирование профессиональной команды» (Б1.В.ДВ.04.02) изучается

- студентами очной формы обучения на втором курсе обучения (3 семестр);
- студентами заочной формы обучения на втором и третьем курсах обучения (2 и 3 семестры);

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	74	8		8		58	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20	2		2		16	Устный опрос
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	34	4		2		28	Практические задания Доклады

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Тема 3	Эффективность командной деятельности	20	2		4		14	Практические задания Доклады
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	70	8		8		54	
Тема 1	Управленческая команда как форма профессиональной команды	30	4		4		22	Практические задания Устный опрос
Тема 2	Технология формирования профессиональной команды	40	4		4		32	Практические задания Устный опрос
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего		144	16		16		112	ак.ч.
		4	0,5		0,5		3	з.е.
		108	12		12		84	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	50	2		2		46	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20					20	Устный опрос Практические задания Доклады
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	20	2		2		16	
Тема 3	Эффективность командной деятельности	10					10	

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	50	4		4		42	
Тема 1	Управленческая команда как форма профессиональной команды	30	2		2		26	Практические задания Устный опрос
Тема 2	Технология формирования профессиональной команды	20	2		2		16	
Контрольная работа		8					8	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет с оценкой
Всего		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,2		0,2	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	72	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Профессиональная команда; понятие, сущность, структура, виды

Тема 1. Теоретические основы формирования профессиональной команды

Цели и задачи курса «Технологии командообразования». Формы и методы обучения. Требования к курсу. Ознакомление с тематическим планом дисциплины. Обзор литературы. Виды самостоятельной работы студентов.

Актуальность командообразования. Группа. Виды групп. Представление о команде. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды. Преимущества и недостатки работы в команде. Признаки командной работы. Синергетический эффект.

Типы и виды команд. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды. Кросс-функциональные и интактные команды.

Рабочая группа; псевдокоманда; потенциальная команда; реальная команда; высокоэффективная команда

Тема 2. Внутриккомандные процессы и отношения

Командные роли по М. Белбину. Командные роли по Т. Ю. Базарову и Б. Л. Еремину. Взаимоотношения с представителями основных командных ролей. Лидерство и руководство в профессиональной команде. Качества лидеров. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. Групповая сплоченность. Опасности командной работы.

Тема 3. Эффективность командной деятельности

Эволюция групповой и командной эффективности. Комплексный подход к командной эффективности. Уровни командной эффективности.

Раздел 2. Управление и технология формирования профессиональной команды

Тема 4. Управленческая команда как форма профессиональной команды

Основные характеристики управленческой команды. Организационное консультирование управленческой команды. Модель иерархии факторов построения управленческой команды.

Тема 5. Технология формирования профессиональной команды

Основные этапы и направления строительства команд. Отбор в команду. Обучения в процессе командообразования. Размораживание. Движение. Замораживание. Стадии формирования команды.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Формирование профессиональной команды» (Б1.В.ДВ.04.02) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Устные ответы на вопросы

Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	Работа в группе по выполнению практического задания Представление доклада в устном виде
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	Представление доклада в устном виде
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	
Тема 2.1.	Управленческая команда как форма профессиональной команды	Устные ответы на вопросы
Тема 2.2.	Технология формирования профессиональной команды	Работа в группе по выполнению практического задания Устные ответы на вопросы

по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Выполнение практических заданий
Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	
Тема 2.1.	Управленческая команда как форма профессиональной команды	Выполнение практических заданий
Тема 2.2.	Технология формирования профессиональной команды	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения, выполнение практических заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся³

Типовые вопросы для проведения устного опроса:

Тема 1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды

- виды групп вы знаете?
- Что такое команда и чем она отличается от рабочей группы?
- Каковы основные цели и задачи команды?
- Перечислите преимущества и недостатки работы в команде.

³ Полный набор материалов находится на кафедре управления персоналом в УМКД

- Назовите признаки командной работы.
- Что такое синергетический эффект?
- Перечислите и охарактеризуйте основные типы и виды команд.
- Охарактеризуйте функциональные и творческие команды.
- Охарактеризуйте профессиональные команды.
- Охарактеризуйте кросс-функциональные и интактные команды.

Тема 2.1 Управленческая команда как форма профессиональной команды

- Дайте основные характеристики управленческой команды.
- В чем сущность организационного консультирования управленческой команды? –
- Опишите модель иерархии факторов построения управленческой команды.

Тема 2.2 Технология формирования профессиональной команды

- Назовите основные этапы и направления строительства команд.
- Перечислите основные принципы отбора в команду.
- Назовите стадии формирования команды.
- Охарактеризуйте каждую из стадий.

Типовые темы докладов на семинарских занятиях

Тема 1.2. Внутрикомандные процессы и отношения Управленческая подготовка руководителя

- Командные роли по Т. Ю. Базарову и Б. Л. Еремину.
- Взаимоотношения с представителями основных командных ролей.
- Опасности командной работы.

Тема 1.3. Эффективность командной деятельности

- Уровни командной эффективности.
- Примеры эффективных команд.
- Примеры неэффективных команд.

Типовой вариант практического задания

(Тема 1.2. Внутрикомандные процессы и отношения, Тема 2.2. Технология формирования профессиональной команды)

Опишите собственный опыт работы в команде. Определите ее тип. Опишите кто какие роли выполнял в процессе командной деятельности. Оцените эффективность функционирования данной команды по полученному результату. Определите уровень развития вашей команды.

Типовые тестовые задания в режиме «самопроверка»

(Раздел 1)

Бригады как прообраз команд были распространены

только в России

в России и за рубежом*

Вставьте пропущенное слово. Команда – «пирамида лидерства», которую венчает руководитель команды – ее _____ лидер.

стратегический,

Вставьте пропущенное слово. Командная деятельность должна быть _____ организационной структуре.

конгруэнтна,

Исключите неверное. На практике чаще всего членами управленческой команды, ближайшего окружения первого руководителя органа государственной власти становятся бывшие активисты избирательного штаба. Как правило, это происходит в результате действия принципа

"возврата" долгов

профессионализма*

личной преданности

В организационно-кадровых структурах, контрольно-ревизионных отделах органов государственной власти создание команд _____

нецелесообразно*

целесообразно

Исторически возникает там, где общество начинает осознавать потребность в регулировании отношений между людьми, частными и общественными интересами
власть

государственная власть*

управление

М.Белбин выделяет _____ командных ролей

7

9*

5

11

(Раздел 2)

Формирование самоуправляемых команд требует проведения в организации преобразований

культурных*

организационных*

социальных

экономических

политических

У членов команд необходимо развивать такие навыки как

умение выявлять проблемы*

лидерства

межличностного общения*

командной работы*

технические

Автор "Теории X и Теории Y":

Д.МакГрегор*

Р.Лайкерт

К.Левин

Эффективные команды невозможны в рамках управленческого стиля, соответствующего теории _____.

х

икс

Причины неэффективности команд по Д.МакГрегору:

не знаем слагающих эффективности*

пытаемся подавить конфликт*

используем управленческий стиль, соответствующий теории У

слишком мало ожидаем от команд*

Типовые задания для контрольных работ

1 вариант

1. Проанализируйте несколько определений понятия «команда» и сформулируйте свое.
2. Какие стратегические ситуации возникают на этапе успешного развития команды? Приведите примеры из практики
3. Разработайте сценарий практического тренинга по формированию профессиональной команды.

2 вариант

1. Какой подход к формированию управленческой команды в вашей организации является наиболее целесообразным? Почему?
2. Можно ли считать управленческую команду единым стратегическим субъектом? Поясните почему.
3. Приведите примеры эффективных команд. Обоснуйте свои примеры.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-2	Способен разрабатывать и применять кадровые технологии оценки различных категорий персонала	ПКс-2.1	Способен разрабатывать и применять технологии оценки различных категорий персонала для предотвращения конфликтов и формирования слаженной командной деятельности

ПКс-10	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере управления персоналом, применять методы научных исследований и оформлять результаты научных исследований в виде отчетов, докладов, презентаций	ПКс-10.1	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс-2.1 Способен разрабатывать и применять технологии оценки различных категорий персонала для предотвращения конфликтов и формирования слаженной командной деятельности	Знает процессы групповой динамики и принципов формирования команды Умеет организовывать групповую работу	Продемонстрированы знания об эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Организована групповая работа
ПКс-10.1 Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования	Проводит диагностику взаимоотношений и морально-психологического климата в команде и ее эффективности	Проведена диагностика взаимоотношений и морально-психологического климата в команде и ее эффективности

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые практические задания к зачету с оценкой

1. В тексте заполните пропуски недостающими словами и предложениями из перечня, предложенного после каждого текста.

Организации, даже небольшие, состоят не только из входящих в них людей, но и из, в которые эти люди Такое объединение происходит и по и по и даже просто по: "Оказывается, здесь работает двое моих соседей, и мы всегда теперь вместе возвращаемся домой [**вид группы**]. А еще здесь есть компания любителей, как и я, поиграть в перерыве в настольный теннис. Жаль только, что все наши теннисисты работают в подразделениях А или Б, и только я – из подразделения В [**вид группы**].

Более того, со мной в комнате работают одни старики – они были молодыми специалистами, когда мы еще только окончили школу! [.....]. А вчера, вообще, лифт застрял, и пока ждали мастера, мне пришлось слушать про многодетно-семейные проблемы бухгалтерских дам" [это была группа]. Объединения, не связанные с "производственной необходимостью", как правило, являются группами, хотя можно официально представить свою команду по теннису для участия в турнире между разными компаниями региона или между филиалами внутри одной крупной компании. В таком случае группа из станет так как ее состав утвердят и оформят в качестве признанной руководством спортивной команды. Формализма во взаимоотношениях членов команды от этого не добавится, однако при составлении списка узнать не только фамилию, но и отчество каждого, скорее всего, понадобится. Так же, как и решить щекотливый вопрос о том, как объяснить редко или плохо играющим сотрудникам **компании** [вид группы], почему их не включили в состав **официальной команды** [вид группы], [**команда ли это по уровню развития?**].

Слова для подстановки: группы / индивиды / личности, необходимость / случайность, объединение как процесс / результат, признаки разнородности / однородности группы, профессионально-должностная необходимость, собственное желание, формальная / неформальная группа.

2. Выберите несколько групп из предложенного списка и кратко опишите их тип, особенности поведения и развития каждой из выбранных вами групп, а также возможные феномены взаимодействия этих групп между собой в придуманной вами организации:

- профессионалы одного профиля;
- руководители или сотрудники одного уровня иерархии;
- представители функциональных направлений (маркетологи, производственники и т.д.);
- сотрудники разных офисов, комнат, региональных отделений, филиалов;
- коллеги по подразделению;
- выпускники одного вуза;
- земляки;
- гендерные и возрастные группы;
- группы по интересам/хобби;
- дружеские микрогруппы и компании приятелей;
- стейкхолдеры организации (акционеры, поставщики, клиенты, региональные и государственные власти, общественные организации, персонал и их родственники и т.д.);
- профсоюзные организации;
- центры финансовой ответственности (центры прибыли и центры затрат);
- представители основных и обслуживающих бизнес-процессов;
- проектные группы, группы качества и т.д.

3. Сформулируйте основные принципы построения командной работы. Перечислите основные ошибки, возможные на этом пути. Предложите рекомендации по их избежанию.

4. Разработайте примерный план мероприятий по сплочению коллектива выбранной вами организации.

Выберите несколько правильных ответов:

Признаки кросс-функциональных команд:

достижение поставленной организационной цели

члены группы представляют более чем одно подразделение*

достижение выполнения поставленной задачи или определенного рубежа*

фокус на одной задаче*

продолжительность существования определяется завершенностью выполнения задания*

Команда - группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов

Признаки интактных команд:

члены группы представляют более чем одно подразделение

постоянное существование*

члены группы представляют естественную рабочую группу или подразделение*

достижение поставленной организационной цели*

выполнение нескольких задач в определенных границах*

Автор модели совершенствования команды и набора стилей поведения, используемых для понимания вклада каждого участника группового процесса

Д.МакГрегор

Р.Блейк и Дж. Моутон*

М.Белбин

Команда - это _____, _____, _____ группа

постоянная

референтная

с формальным членством*

профессиональная*

непрофессиональная

временная

Конформизм – феномен, при котором отдельные члены группы не осмеливаются высказывать свои взгляды, расходящиеся с уже изложенным мнением.

Шкала оценивания

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 10

Зачет с оценкой (незачтено зачтено)	Критерии оценки	
незачтено	2	Этапы компетенций не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не

		сформированы
зачтено	3	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
	4	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	5	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Для студентов, обучающихся по всем формам зачет проводится в форме электронного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среды и системы дистанционного обучения «Прометей» и практических заданий.

Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется автоматически из базы тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически. Результат тестирования фиксируется в баллах (по 100-балльной шкале).

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;
- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач;
- оформление мультимедийных презентаций по учебным разделам и темам;

– выполнение творческих заданий (составление и решение кроссвордов и др.)

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Этапы подготовки доклада. Определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности; общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного; уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана; композиционное оформление доклада; подготовки тезисов выступления; выступление с докладом; обсуждение и оценивание доклада.

Композиционное оформление доклада – это его реальная речевая внешняя структура, в ней отражается соотношение частей выступления по их цели, стилистическим особенностям, по объёму, сочетанию рациональных и эмоциональных моментов, как правило, элементами композиции доклада являются: вступление, определение предмета выступления, изложение (опровержение), заключение. Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Выступление состоит из следующих частей: Основная часть, в которой выступающий должен раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Одним из основных способов проверки и оценки знаний студентов по дисциплине является устный опрос, проводимый на семинарских занятиях. Устный опрос является формой текущего контроля и проводится индивидуально. Результаты опроса студентов на занятиях отражаются в базе данных «Балльно-рейтинговая система» и доступны всем участникам образовательного процесса.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать

теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института⁴

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. *Лидерство и командообразование* : учеб. пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html> (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.
2. *Надточий, Ю. Б. Командообразование* : учеб. пособие / Ю. Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2020. — 238 с. — ISBN 978-5-394-03751-1. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081685> (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Znanium.com», требуется авторизация.
3. Петров, С. В. Эффективность командообразования в современном процессе управления персоналом / С. В. Петров // *Управление*. — 2019. — Т. 7, № 1. — С. 86-90. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37488545> (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru», требуется авторизация.
4. Сафонова, Н. М. *Лидерство и командообразование* : учеб. пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html> (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

6.2. Дополнительная литература.

1. *Белокопытов, Ю. Н. Методологические координаты в исследовании феномена команды* / Ю. Н. Белокопытов // *Философия образования*. - 2012. - № 4. - С. 52-58. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=131180, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2020). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=17935547>, требуется авторизация (дата обращения : 21.11.2019). - Загл. с экрана..
2. *Ермак, А. Команда, которую создал я* [Электронный ресурс] / А. Ермак. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 476 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/43554>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2019). - Загл. с экрана.

⁴ https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip

3. Мельников, С. Б. Подготовка команд нового поколения профессиональных муниципальных управленцев высшей квалификации [Электронный ресурс]. / С.Б. Мельников. - Электрон. дан. - Москва. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 101 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288830>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2019). - Загл. с экрана.
4. Петрова, Ю. А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс] / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова.— Электрон. дан.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 113 с.—Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/829>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2019). - Загл. с экрана.
5. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник / А. Д. Чанько ; С.-Петербург. гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. - Санкт-Петербург : Высш. шк. менеджмента, 2011. - 407 с. + 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=47521, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2019). - Загл. с экрана.
6. *Эффективные команды* : [темат. подборка ст.] // Упр. персоналом. - 2014. - № 9. - С. 55-77. - То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?3633>, свободный (дата обращения : 21.11.2019). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. *Эффективные команды* : [темат. подборка ст.] // Упр. персоналом. - 2014. - № 9. - С. 55-77. - То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?3633>, свободный (дата обращения : 01.11.2019). — Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Росс. газета, № 67, 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изменениями и дополнениями) // Рос. газ. – 2009. – 21 янв.
3. Федеральный Закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Статья 18.
4. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании, № 36, декабрь, 2011.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2015. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, частично платный.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2015. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный (дата обращения: 01.11.2019)
3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2014. - Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

4. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2015. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 01.11.2015).

6.6 Иные источники

Не используются

7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенный оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, «1С: Предприятие 8», лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, СПС КонсультантПлюс, «1С: Предприятие 8», лицензионное антивирусное программное обеспечение.