

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
<b>2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Содержание и структура дисциплины .....</b>	<b>5</b>
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"> <li>– процессы групповой динамики и принципы формирования команд</li> <li>– сущность внутрикомандных процессов</li> <li>– методы сплочения коллектива и построения командной работы</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать групповую работу</li> <li>– сплочение коллектива, построение командной работы</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация групповой работы</li> </ul>

		– 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 <sup>1</sup> , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<b>Раздел 1</b>	<b>Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды</b>	<b>74</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>58</b>	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20	2		2		16	
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	34	4		2		28	
							Практические задания Доклады	

<sup>1</sup> 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
<b>Раздел 2</b>	<b>Управление и технология формирования профессиональной команды</b>	<b>70</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>54</b>	
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
<b>Промежуточная аттестация</b>								<b>Зачет с оценкой</b>
<b>Всего</b>		<b>144</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		<b>112</b>	<b>ак.ч.</b>
		<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>0,5</b>		<b>3</b>	<b>з.е.</b>
		<b>108</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		<b>84</b>	<b>ас.ч.</b>

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
<b>Раздел 1</b>	<b>Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды</b>	<b>50</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>46</b>	
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	

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

<b>Раздел 2</b>	<b>Управление и технология формирования профессиональной команды</b>	<b>50</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>42</b>	
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	
<b>Промежуточная аттестация</b>		<b>4</b>				<b>4</b>		<b>Зачет с оценкой</b>
<b>Всего</b>		<b>108</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>ак.ч.</b>
		<b>3</b>	<b>0,2</b>		<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>2,6</b>	<b>з.е.</b>
		<b>81</b>	<b>4,5</b>		<b>4,5</b>	<b>3</b>	<b>72</b>	<b>ас.ч.</b>

## 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
<b>Раздел 2</b>	<b>Управление и технология формирования профессиональной команды</b>	
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
<b>Раздел 1</b>	<b>Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды</b>	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Выполнение практических заданий
Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	
<b>Раздел 2</b>	<b>Управление и технология формирования профессиональной команды</b>	
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 обучающихся<sup>3</sup>**

**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.

<sup>3</sup> 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
<b>ПКс-2.1</b> 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
<b>ПКс-10.1</b> 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 института<sup>4</sup>

## **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](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.

<sup>4</sup> [https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021\\_met\\_rek.zip](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](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.