

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Лидерство и управление командой

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.34 Лидерство и управление командой относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.1: Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации</p> <p>УК-1.2: Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики.</p> <p>УК-1.3: Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.</p> <p>УК-1.4: Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.</p>	<p>УК-1.1:</p> <p>Знать: Методы сбора информации, необходимой для достижения запланированных результатов работы команды</p> <p>Уметь: Корректно использовать методы сбора информации, необходимой для достижения запланированных результатов работы команды</p> <p>Владеть: Инструментами сбора, обработки и применения методов поиска информации, необходимой для достижения запланированных результатов работы команды</p> <p>УК-1.2:</p> <p>Знать: Принципы формирования собственных суждений и оценок на основе объективной информации, аргументации и логики.</p> <p>Уметь: Формулировать собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики относительно вопросов функционирования команды.</p> <p>Владеть: Технологиями формулировки и эффективного выражения собственных суждений и оценок, необходимых для совершенствования работы команды</p>	<p>Доклад</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>УК-1.3:</p> <p>Знать: Инструменты и методы объективной диагностики состояния команды</p> <p>Уметь: Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности команды.</p> <p>Владеть: Технологией оценки состояния команды и ее членов</p> <p>УК-1.4:</p> <p>Знать: Принципы, правила и закономерности процесс обмена информацией в процессе командной работы.</p> <p>Уметь: Осуществлять процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.</p> <p>Владеть: Навыками организации процесса обмена информацией на основе безоценочных высказываний в рамках командной работы.</p>		
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.</p> <p>УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.</p> <p>УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать: Основные теории и концепции взаимодействия людей в команде.</p> <p>Уметь: Использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.</p> <p>Владеть: Технологиями организации конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде.</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать: Основы коммуникативной культуры и принципы обмена информацией и знаниями в деловом общении.</p>	<p>Доклад</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p><i>Уметь: Применять информационно-коммуникационные технологии в рамках организации командной работы.</i></p> <p><i>Владеть: Приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</i></p> <p><b>УК-3.3:</b></p> <p><i>Знать: Содержание и требования этических норм в межличностном профессиональном общении.</i></p> <p><i>Уметь: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении в рамках командной работы.</i></p> <p><i>Владеть: Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.</i></p>		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>38</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b>
	<b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Принципы формирования команды в организации.	8		4	4	4
Тема 2 Разработка профиля компетенций участников.	8		4	4	4
Тема 3 Групповые роли, нормы, цели, ценности.	10		4	4	6
Тема 4 Этапы развития команды.	8		4	4	4
Тема 5 Методы диагностики морально-психологического климата в команде.	10		4	4	6
Тема 6 Методы профилактики и разрешения конфликтов.	10		4	4	6
Тема 7 Теоретические аспекты лидерства и личностные характеристики лидера в организации	8		4	4	4
Тема 8 Технологии повышения эффективности работы команды.	8		4	4	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	0	32	34	38

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Отсутствует" (Отсутствует).
- открытый онлайн-курс МООС "Отсутствует" (Отсутствует).

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

##### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Найдите в литературе и перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение. Аргументируйте свой ответ.
2. Проведите анализ литературы и назовите критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования. Приведите примеры.
3. Изучите литературу и охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы, действием которых они вызваны.
4. Проведите анализ литературы и перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?
5. Изучите описание в литературе модели Р. Белбина и типологии Майерс-Бриггс и опишите, как

ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Современные методы подбора кандидатов команду по деловым социально-психологическим характеристикам.
2. Способы решения межличностных конфликтов и роль руководителя в решении конфликтов в команде.
3. Коммуникативная структура в команде.
4. Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы).
5. Феномен власти. Понятие авторитета Лидерство и власть в малых группах.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Соответствие содержания доклада заявленной теме; 2. Заявленная тема полностью раскрыта; 3. сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу; 4. Логичность и последовательность в изложении материала доклада; 5. Четкость выводов.
не зачтено	1. Содержание доклада не соответствует заявленной теме; 2. Заявленная тема раскрыта недостаточно полно; 3. Использовано ограниченное количество научных источников; 4. Нарушена логичность и последовательность в изложении материала; 5. Выводы нечеткие или отсутствуют.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. На основе ситуации в компании, описанной в кейсе, определить модель лидерских компетенций именно для этой компании и обосновать ее; сформулировать общекорпоративные компетенции и пояснить свой выбор.
2. Определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
3. Оценка эффективности проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Кейс – задача «Принципы текущего планирования».
2. На основе предложенных в кейсе данных о личностных особенностях потенциальных членов команды, определите оптимальную структуру команды в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.
3. На основе описанной в кейсе структуры внутригрупповых отношений в команде – определить пути коррекции структуры с целью повышения эффективности работы команды и наиболее оптимального использования потенциала каждого члена команды.
4. Разработка технологий оценки рисков при формировании команды для решения обозначенной задачи.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Кейс-задача выполнена в соответствии с обозначенными критериями, даны верные ответы на все вопросы к кейсу
не зачтено	В предложенном решении кейс-задачи присутствуют ошибки, даны ответы не на все вопросы к кейсу.

### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте динамическое упражнение направленное на диагностику структуры межличностных отношений в вашей учебной группе.
2. На основе данных, полученных в результате диагностики межличностных отношений в группе, подготовить и провести завершённый структурный элемент обучения, направленный на повышение качества внутригруппового взаимодействия.
3. Подготовить и осуществить оценку эффективности проведенного обучения, направленного на повышение качества внутригруппового взаимодействия.
4. Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формулировку миссии; б) на формирование сплоченности в группе. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики.
5. Заполнить таблицу о специфических характеристиках в разговорной речи и официально-деловой.
6. Подготовить и провести в студенческой группе обсуждение темы «Основные принципы деловой коммуникации» в формате делового совещания.

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. На основе видеозаписи проведенной в группе студентов деловой игры определить командные роли каждого из участников группы, описать динамику развития ролей.
2. Самодиагностика по классификации Майерс-Бригс, Р. Белбина, Ричи-Мартин.
3. Диагностика студенческой группы на основе теста оценки потенциала команды.
4. Перечислить основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бригс.
5. Самодиагностика «Мои качества как члена команды: программа саморазвития».
6. Разработать и обосновать комплекс мероприятий, способствующий формированию команды (возрастная группа выбирается по усмотрению студента).
7. Приведите примеры последствий к которым может принести конфликт в команде? Распределите их по соответствующим столбцам в таблице (функциональные / дисфункциональные).

### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Практическое задание выполнено в установленный срок; 2. Показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме; 3. Проявлен творческий подход; 4. Проявлено умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы
не зачтено	1. Низкая степень самостоятельности в решении; 2. Обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 20 процентов задания

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации



Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Контрольные вопросы

##### Экзамен

##### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

Оценка	Критерии оценивания
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-1 (Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач)**

1. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.
2. Теории формирования команд.
3. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
4. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
5. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
6. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
7. Характеристика стадий жизненного цикла команды.
8. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
9. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
10. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
11. Основные принципы деловой коммуникации

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)**

1. Технология создания команды
2. Основные модели управления командой проекта.
3. Формирование командного духа в команде.
4. Инструменты командообразования.
5. Основные подходы к описанию стиля лидерства в современном менеджменте.
6. Критерии эффективности деятельности команды.
7. Ситуационные модели лидерства.
8. Особенности принятия коллективного решения в команде.
9. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
10. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
11. Феномен лидерства в менеджменте.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Будович Л. С. Принципы и особенности командообразование : учебно-методическое пособие / Будович Л. С., Николаева О. Ю., Старцева Ю. В. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 101 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828380&idb=0>.
2. Гайдаров Г. М. Командообразование и лидерство в социальных организациях : учебное пособие / Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И. - Иркутск : ИГМУ, 2020. - 75 с. - Книга из коллекции ИГМУ - Экономика и менеджмент., <https://e->

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0](https://lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0).

3. Гладченко Т. Н. Управление командой проекта : учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «управление проектами») очной / заочной форм обучения / Гладченко Т. Н. - Донецк : ДОНАУИГС, 2021. - 252 с. - Книга из коллекции ДОНАУИГС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802528&idb=0>.

4. Камнев Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы : учебник / Камнев Е.В.; Коробанова Ж.В.; Музашвили Д.З. - Москва : Прометей, 2021. - 216 с. - ISBN 978-5-00172-239-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807920&idb=0>.

5. Корниенко В. И. Командообразование : учебник / В. И. Корниенко. - Москва : Юрайт, 2022. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/497114> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14723-0 : 1169.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820311&idb=0>.

6. Куликова Александра Владимировна. Проектное управление: методы формирования команд : учебно-методическое пособие / А. В. Куликова, В. В. Михайлова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2017. - 28 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=823052&idb=0>.

7. Командный менеджмент как ресурс управления в образовательных системах : учебное пособие / Шклярова О. А., Галеева Н. Л., Осипова О. П., Парахина Е. А., Савенкова Е. В., Шкляровой О. А. - Москва : МПГУ, 2021. - 384 с. - Книга из коллекции МПГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-4263-0975-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=806440&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Борисов Константин. Герой и его команда : Как собрать, зажечь и достичь результатов : Практическое пособие. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 208 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-907470-17-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836489&idb=0>.

2. Как создать настоящую команду. Алгоритмы и процедуры, повышающие эффективность работы / Шервин Д., Шервин М. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789678&idb=0>.

3. Катценбах Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации : монография / Катценбах Д.; Смит Д. - Москва : Альпина Паблишер, 2013. - 376 с. - ISBN 978-5-9614-4390-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838899&idb=0>.

4. Команда А. Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников / Джонсон У. - Москва : Альпина Паблишер, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789727&idb=0>.

5. Круз К. Сильные лидеры нарушают правила: Нестандартные принципы управления командой и бизнесом : монография / Круз К. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 262 с. - ISBN 978-5-9614-1596-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774918&idb=0>.

6. Маджорани Стефано. Инструменты командной работы: Пять способов сплотить команду, выстроить доверительные отношения и добиться высоких результатов : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 322 с. - Дополнительное образование. - ISBN 978-5-9614-6416-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836544&idb=0>.

7. Уайзмэн Л. Вдохновители. Как стать лидером, способным усилить команду : монография /

Уайзман Л. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 463 с. - ISBN 978-5-9614-0814-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=775056&idb=0>.

8. Чински Мэтьюсон Роберт. Управление талантами: руководство по выращиванию сильной команды : Руководство по выращиванию сильной команды; Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 232 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-3202-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791506&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека [znanium.com](http://znanium.com)
- Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
- Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
- Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
- Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.