

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
(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом ННГУ,
14 декабря 2021 года, протокол № 4

Рабочая программа дисциплины

ЛИДЕРСТВО И КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования
бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
39.03.01 Социология

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Социальная теория и комплексный анализ данных

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2022

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

_____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК

_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Лидерство и командное взаимодействие» Б1.О.26 относится к обязательной части для освоения в рамках программы бакалавриата на четвертом году обучения, читается в 8-м семестре.

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	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> Теоретические и практические основания лидерства <i>Уметь:</i> Определять наиболее эффективные стратегии поведения в коллективе, учитывая выполняемые задачи и индивидуальные характеристики и цели <i>Владеть:</i> навыками кооперации с коллегами, работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, деловая игра</i>
	УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	<i>Знать:</i> Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации <i>Уметь:</i> Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их. <i>Владеть:</i> Навыками передачи членам команды эффективной обратной связи	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, деловая игра</i>
	УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	<i>Знать:</i> Принципы формирования комфортного морально-психологического климата в коллективе <i>Уметь:</i> Критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес <i>Владеть:</i> Навыками организации и координации для создания максимально эффективного результата командной работы.	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, деловая игра</i>
	УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> Основы коммуникативной культуры в деловом общении. <i>Уметь:</i> Практически применять методы ведения деловой коммуникации. <i>Владеть:</i> Навыками применения информационно-коммуникационных технологий в деловой коммуникации.	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, деловая игра</i>
	УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	<i>Знать:</i> современные методы работы и эффективные стратегии поведения в коллективе <i>Уметь:</i> Находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность <i>Владеть:</i> Навыками организации командного взаимодействия для решения поставленных задач	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, деловая игра</i>

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<i>Знать:</i> Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов (финансовых, временных, физических, эмоциональных). <i>Уметь:</i> использовать инструменты личной эффективности для саморазвития и самореализации. <i>Владеть:</i> Навыками организации собственного рабочего процесса с целью повышения эффективности использования собственного творческого потенциала и качества достигаемых результатов	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, эссе, проект</i>
	УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	<i>Знать:</i> Методы формулировки и дальнейшей корректировки собственных профессиональных намерений <i>Уметь:</i> Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию личной эффективности и использовать наиболее релевантные и эффективные методы для саморазвития и самообразования <i>Владеть:</i> Навыками организации трудовой деятельности, повышения эффективности своей профессиональной деятельности	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, эссе, проект</i>
	УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	<i>Знать:</i> Технологии оценки себя в качестве специалиста с правильным учетом потребностей рынка и собственных склонностей и потребностей. <i>Уметь:</i> Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития. <i>Владеть:</i> Методами самостоятельного исследования рынка труда и освоения новых сфер профессиональной деятельности.	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, эссе, проект</i>
	УК-6.4. Строить профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	<i>Знать:</i> принципы формирования личных целей и планов развития собственной карьеры; а также принципы построения деловой карьеры, эффективного поведения в условиях рынка труда. <i>Уметь:</i> осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру. <i>Владеть:</i> навыками формирования и реализации своего профессионального плана и эффективно использовать возможности для трудоустройства.	<i>Доклад, дискуссия, кейс-задача, практическое задание, эссе, проект</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	32
- занятия лекционного типа	10
- занятия семинарского типа	20
самостоятельная работа	40
Промежуточная аттестация	экзамен

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе				
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы				Самостоятельная работа обучающегося, часы
		из них				
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Всего	
Раздел 1. Эффективное лидерство в командном взаимодействии						
1.1. Характеристики рабочей команды	6	2	2		4	2
1.2 Командные роли и состав команды	4		2		2	2
1.3. Поведение в команде	4		2		2	2
1.4. Коммуникации в команде	4		2		2	2
1.5. Лидерство в команде	4		2		2	2
Раздел 2. Личная эффективность и управление карьерой						
2.1. Этапы и методы планирования и управление личным временем.	10	2	2		4	6
2.2. Технологии повышения личной эффективности	10	2	2		4	6
2.3. Типы карьеры и индивидуальное планирование деловой карьеры	8		2		2	6
2.4. Принципы и технологии управления карьерой	10	2	2		4	6
2.5. Стратегии поведения на рынке труда	10	2	2		4	6
Итого:	70	10	20		30	40

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Промежуточная аттестация проходит в традиционных форма (экзамен).

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Задания к разделу 1.

А) Подготовка докладов для представления в рамках семинарских занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Подготовка к круглому столу (обсуждению в ходе дискуссии заданной темы с представлением студентами собственной аргументированной точки зрения, а также обязательным подкреплением студентом своего выступления иллюстративным материалом (статистические данные, схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото)

В) Решение кейс-задачи.

Примеры кейса:

- Определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
- Оценка эффективности проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

Г) Выполнение практического задания.

Пример практического задания:

- На основе данных, полученных в результате диагностики межличностных отношений в группе, подготовить и провести завершённый структурный элемент обучения, направленный на повышение качества внутригруппового взаимодействия.
- Заполнить таблицу о специфических характеристиках в разговорной речи и официально-деловой.

Д) Подготовка к участию в деловой игре.

Темы деловой игры:

- Правила слушания в деловой коммуникации
- Правила убеждения
- Деловые переговоры

Задания к разделу 2.

А) Подготовка докладов для представления в рамках семинарских занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Подготовка к круглому столу

Примерные темы:

- Причины неэффективности в организации личного времени
- Способы создания ресурсного состояния.
- Мониторинг современного рынка труда молодежи

В) Решение кейс-задачи.

Примеры кейса:

- «Принципы текущего планирования». Цель – развитие навыков текущего планирования.

Г) Выполнение практического задания.

Пример практического задания:

- Оценка навыка постановки целей (Личностная диаграмма).
- Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем.
- Изучить с помощью профорientационных тестов, автобиографического метода, мотивационных опросников личностные детерминанты возможных карьерных стратегий 2 студентов одnogруппников и подготовить проект возможных карьерных стратегий
- Написать собственное резюме

Д) Написание эссе.

Письменная работа обязательно включает анализ научных источников по теме и самостоятельно подобранных статистических данных. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры
- Карьера и научно-технический прогресс
- Влияние карьерного роста на личность
- Риски при планировании карьеры
- Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным?
- Особенности трудоустройства выпускника

Е) Проект. Создание собственного карьерного плана

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	Не зачтено		Зачтено				
<i>Знания</i>	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, без ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки
<i>Умения</i>	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 отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<i>Навыки</i>	Отсутствие владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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 оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при

		этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1. Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
1. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой	УК-3
2. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.	УК-3
3. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.	УК-3
4. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.	УК-3
5. Специфика виртуальных и глобальных команд	УК-3
6. Понятие и признаки конфликта. Роль лидера в управлении конфликтами.	УК-3
7. Технологии принятия командных решений	УК-3
8. Потенциал и компетентность лидера	УК-3
9. Методы развития лидерских качеств	УК-3, УК-6
10. Основные принципы деловой коммуникации	УК-3, УК-6
11. Понятие профессионального развития. Фазы развития профессионала	УК-6
12. Профессиональная ответственность	УК-3, УК-6
13. Методы и инструменты эффективного планирования	УК-6
14. Теории и технологии расстановки приоритетов	УК-6
15. Методы оценки текущей стадии личной эффективности	УК-6
16. Стратегия успешного мобилизационного поведения	УК-6
17. Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры	УК-6
18. Принципы постановки карьерных целей	УК-6
19. Типы карьеры и индивидуальное планирование деловой карьеры	УК-6
20. Разработка плана развития карьеры	УК-6

5.2.2. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-3, УК-6

Задания для оценки компетенции УК-3

Задание 1. Подготовить доклад на тему:

- Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования
- Профессионализм и личностные характеристики лидера в команде.
- Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.

- Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение
- Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации
- Коммуникативная компетентность лидера: характеристики и основные проявления.
- Правила эффективной презентации

Задание 2. Подготовиться к выступлению и дискуссии в рамках круглого стола на следующие темы:

- Самая эффективная команда в моей практике
- Как измерить лидерство?
- Универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
- Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
- Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?

Задание 3. Кейс-задача.

На основе ситуаций и данных, представленной в кейсах, разработать и предложить решения следующих задач:

- 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.
- 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.
- Определение стратегии развития общекопоративных компетенций. На основе ситуации в компании, описанной в кейсе, определить модель лидерских компетенций именно для этой компании и обосновать ее; сформулировать общекопоративные компетенции и пояснить свой выбор.
- Разработать технологии оценки рисков при формировании команды для решения обозначенной задачи.
- Определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
- Провести оценку эффективности проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

Задание 4. Практическое задание:

- На основе видеозаписи проведенной в группе студентов деловой игры определить командные роли каждого из участников группы, описать динамику развития ролей.
- Самодиагностика по классификации Майерс-Бригс, Р. Белбина, Ричи-Мартина.
- Диагностика студенческой группы на основе теста оценки потенциала команды.
- Перечислить основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.
- Самодиагностика «Мои качества как члена команды: программа саморазвития».

- Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).
- Заполнить таблицу о специфических характеристиках в разговорной речи и официально-деловой.
- Подготовить и провести в студенческой группе обсуждение темы «Основные принципы деловой коммуникации» в формате делового совещания.
- Подготовить и провести отдельное тренинговое упражнение на диагностику и выработку лидерских качеств

Задание 5. Деловая игра

- Правила слушания в деловой коммуникации
- Правила убеждения
- Деловые переговоры

Задания для оценки компетенции УК-6

Задание 1. Подготовить доклад на тему:

- Теории и технологии расстановки приоритетов (ролевой подход, матрица Д. Эйзенхауэра, принцип В.Парето, система GTD)
- Теории и системы планирования (Концепция «Пирамида жизни» Б. Франклина, матрица С. Кови, закон С. Паркинсона, П. Друкер, Дж. Моргенстерн)
- Методы планирования и управления личным временем (АВС-анализ, метод «Альпы»).
- Физиологическая и психологическая природа стресса.
- Симптомы профессионального выгорания. Методы профилактики.
- Особенности биологических ритмов функционирования человеческого организма.
- Этапы планирования карьеры: общая схема

Задание 2. Подготовиться к выступлению и дискуссии в рамках круглого стола на следующие темы:

- Причины неэффективности в организации личного времени
- Способы создания ресурсного состояния.
- Методы самомотивации
- Мониторинг современного рынка труда молодежи
- Обсуждение особенностей передвижения работников по карьерной лестнице. Вертикальная и горизонтальная карьера.
- Трудовые споры. Права увольняемого.
- Технологии служебных продвижений

Задание 3. Кейс-задача.

- Кейс – задача «Принципы текущего планирования». Цель – развитие навыков текущего планирования. На примере расписания рабочего дня менеджера, представленного в кейсе, разработать оптимизацию расписания с целью высвобождения дополнительных временных ресурсов.

Задание 4. Практическое задание:

- Оценка навыка постановки целей (Личностная диаграмма).
- Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого

организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем).

- Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
- Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).
- SWOT-анализ личных жизненных сфер.
- Изучить с помощью профориентационных тестов, автобиографического метода, мотивационных опросников личностные детерминанты возможных карьерных стратегий 2 студентов одгруппников и подготовить проект возможных карьерных стратегий
- Проанализировать карьерные стратегии известных политиков, бизнесменов, представителей творческих профессий, ученых и т.д., составить отчет о результатах исследования по следующему плану: .1.Определить тип карьерных стратегий.2. Выявить личностные и социальные детерминанты карьеры.
- Написать собственное резюме

Д) Написание эссе.

Письменная работа обязательно включает анализ научных источников по теме и самостоятельно подобранных статистических данных. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Е) Выполнение итогового проекта. «Создание собственного карьерного плана»

5.2.3. Темы курсовых работ, эссе, рефератов

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры
- Карьера и научно-технический прогресс
- Влияние карьерного роста на личность
- Риски при планировании карьеры
- Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным?
- Особенности трудоустройства выпускника

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Гос. и муниципальное управление" / Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. М.: ИНФРА-М, 2003. – 240 с. – ISBN 5-16-000256-1 (обл.) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 8).
2. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие по специальности "Упр. персоналом". / Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. – М.: Академия, 2007. 256 с. ISBN 978-5-7695-3178-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 4).
3. Згонник Л.В. Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент". М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2010. 232 с. ISBN 978-5-394-00378-3 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 10).
4. Кузнецов И.Н. Технология делового общения. М.; Ростов н/Д: МарТ, 2004. 128 с. ISBN 5-241-00289-8 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
5. Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: Учебник / Минченкова О.Ю., Фёдорова Н.В. – М.: КноРус, 2011. – 536 с. ISBN 978-5-406-00903-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 9).

6. Самоменеджмент: учеб. пособие для студентов всех форм обучения. Ч. 1. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2012. – 67 с. (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
7. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом". – М.: Юнити-Дана, 2003. – 399 с. ISBN 5-238-00458-3(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
8. Щегорцов В.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами: монография / Щегорцов В.А., Таран В.А., Особенков О.М., Щегорцов М.В. –М.: [б. и.], 2010. – 1304 с. ISBN 978-5-88149-401-8 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 11).

б) дополнительная литература:

1. Бессонов А.А. Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. –2014. – № 3 (20). – С. 48-55. (elibrary.ru).
2. Калинина Н.Ю. Подходы к определению комплексной оценки компетенций персонала при формировании команд управления проектами // Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Управление строительством. –2013. – № 1 (4). – С. 228-232. (elibrary.ru)
3. Каплева В.А., Плынова Л.В. Роль психологической компетенции руководителя в формировании команды // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. – 2012. –№ 1. – С. 70-74. (elibrary.ru)
4. Латоша Т.Н. Персональный менеджмент, принципы самоменеджмента. Навыки персональной эффективности // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация. – 2013. –Т. 63. –№ 1. – С. 50-59. (elibrary.ru)
5. Муравская Е. Тайм-менеджмент - ключ к повышению личной эффективности//Актуальные вопросы инновационной экономики. – 2014. – № 7. – С. 107-112. (elibrary.ru).
6. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с. – ISBN 5-7567-0240-7 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
7. Рябов Г.М. Влияние психофизиологии на эффективность трудовой деятельности социально-экономическое управление: теория и практика. – 2013. – № 2 (24). – С. 120-121. (elibrary.ru).
8. Утешев Р.С., Барбакова Е.В., Устинова О.В. Карьера как объект управленческого воздействия // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – 657 с. (elibrary.ru)
9. Федорова П. Повышение личной и профессиональной эффективности в новом формате//Вестник Академии Пастухова. – 2013. – № 1. – С. 33-35. (elibrary.ru).
10. Ханжина О.А., Гайфуллина Д.Р. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы//Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2014. –Т. 6. –№ 2. – С. 125-128. (elibrary.ru).

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека 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

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и 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 с учетом рекомендаций и ООП ВО направления подготовки 39.03.01 Социология (Социальная теория и комплексный анализ данных).

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 09.11.2021, протокол № 2

Автор _____ В.В. Михайлова

Заведующий кафедрой _____ М.Л. Теодорович