

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 № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Лидерство и командообразование

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.16 Лидерство и командообразование 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-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.</p> <p>УК-3.2: Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.</p> <p>УК-3.3: Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Методы диагностики морально-психологического климата в команде.</p> <p>2) Типы организационной культуры и методы ее формирования.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их.</p> <p>2) Создавать эффективные команды и управлять межличностным взаимодействием в них.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Навыками профилактики трудовых споров и конфликтов и технологиями разрешения конфликтов.</p> <p>2) Методами диагностики организационной культуры.</p> <p>3) Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов</p>	<p>Доклад</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>(финансовых, временных, физических, эмоциональных).</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности команды.</p> <p>2) Адекватно оценивать потенциал и перспективы развития каждого члена команды.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов.</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Сущность лидерства и поведенческие индикаторы лидера.</p> <p>2) Виды и теории лидерства.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Выделять ключевые характеристики лидерского поведения.</p> <p>2) Использовать лидерский потенциал (собственный и членов команды) для достижения командных целей.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Методами оценки и развития собственного лидерского потенциала.</p> <p>2) Основными приёмами управления лидерским поведением членов команды в рамках организации общекомандной работы.</p>		
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1: Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.</p> <p>УК-5.2: Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы,</p>	<p>УК-5.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Основные виды команд.</p> <p>2) Технологии формирования команд и принципы организации работы отдельных социальных групп; основные результаты новейших исследований в менеджменте.</p>	<p>Доклад</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	<p>принятые в обществе и профессиональной среде.</p> <p>УК-5.3: Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.</p>	<p>Уметь:</p> <p>1) Использовать полученные знания для создания эффективных команд.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Основными методами формирования команды и работы в коллективе.</p> <p>УК-5.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Содержание и требования этических норм в межличностном профессиональном общении.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Соблюдать этические нормы в межличностном профессиональном общении в рамках командной работы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.</p> <p>УК-5.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Основы коммуникативной культуры и принципы обмена информацией и знаниями в деловом общении с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Применять информационно-коммуникационные технологии в рамках организации командной работы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Приемами организации командной работы на основе принципов толерантности и взаимоуважения, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп.</p>		
--	---	---	--	--

<p><i>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i></p>	<p><i>УК-6.1: Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.</i></p> <p><i>УК-6.2: Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.</i></p> <p><i>УК-6.3: Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.</i></p>	<p><i>УК-6.1:</i> <i>Знать:</i></p> <p><i>1) Принципы профессионального развития и выстраивания траектории карьерного роста.</i></p> <p><i>2) Специфические аспекты профессионального становления специалиста по управлению персоналом.</i></p> <p><i>Уметь:</i></p> <p><i>1) Выстраивать траекторию личного профессионального роста и развития карьеры с учетом актуальных тенденций рынка труда.</i></p> <p><i>Владеть:</i></p> <p><i>1) Методами постановки и достижения целей собственного профессионального развития и карьерного роста.</i></p> <p><i>УК-6.2:</i> <i>Знать:</i></p> <p><i>1) Принципы организации профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом;</i></p> <p><i>2) Научные компетенции и профессионально важные качества специалиста по управлению персоналом</i></p> <p><i>Уметь:</i></p> <p><i>1) Эффективно организовывать свою профессиональную деятельность и оценивать её результаты.</i></p> <p><i>Владеть:</i></p> <p><i>1) Способами эффективной организации профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом.</i></p> <p><i>УК-6.3:</i> <i>Знать:</i></p> <p><i>1) Принципы и методы самообразования и развития профессиональных умений и навыков.</i></p> <p><i>Уметь:</i></p>	<p><i>Доклад</i></p> <p><i>Кейс-задание</i></p> <p><i>Практическое задание</i></p>	<p><i>Зачёт:</i></p> <p><i>Контрольные вопросы</i></p>
---	---	---	--	--

		<p>1) Самостоятельно анализировать и адаптировать результаты научных исследований для саморазвития.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Методами развития профессионально важных качеств, умений и навыков специалиста по управлению персоналом.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	75
Промежуточная аттестация	0
	зачёт

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			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них		Всего	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		
о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	
Тема 1 Принципы формирования команды в организации.	14		4	4	10
Тема 2 Разработка профиля компетенций членов команды.	12		4	4	8
Тема 3 Групповые роли, нормы, цели, ценности.	14		4	4	10
Тема 4 Этапы развития команды.	12		4	4	8

Тема 5 Методы диагностики морально-психологического климата в команде.	14		4	4	10
Тема 6 Методы профилактики и разрешения конфликтов.	14		4	4	10
Тема 7 Теоретические аспекты лидерства и личностные характеристики лидера в организации	15		4	4	11
Тема 8 Технологии повышения эффективности работы команды.	12		4	4	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	0	32	33	75

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-3

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?
6. Феномен власти. Понятие авторитета Лидерство и власть в малых группах.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-5

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.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Методы определения жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Управление карьерой - объективная и субъективная составляющая.
4. Системный подход в управлении карьерой.
5. Задачи управления карьерой в организации.

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.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. На основе материалов кейса определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
5. Оценить эффективность проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. К вам, как к консультанту, обратился руководство торговой компании.

В состав компании включены 40 штатных сотрудников. Руководство компании считает, что им пора открыть представительства в регионах. Планируется нанять еще 20 человек из других регионов. Новые сотрудники будут работать удаленно.

Задание: Предложите примерную пошаговую стратегию организации работы нового состава коллектива.

2. Вы - HR-специалист IT- компании.

Руководитель одной из проектных групп вашей компании уже неоднократно жаловался на постоянные конфликты между членами его команды. Сам руководитель объясняет возникновение конфликтов "пестрым" возрастным составом его команды: более старшие сотрудники слишком давят на молодых, а молодые, в свою очередь, недостаточно четко соблюдают сроки выполнения своих задач, невнимательны к специфическим требованиям заказчиков проектов.

Задание: Разработайте пошаговый алгоритм разрешения сложившейся конфликтной ситуации.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Оцените возможности карьерного развития потенциального кандидата на основе представленного в кейсе резюме, результатов психологических тестов кандидата и анализа рынка труда.

2.

Ирина, 35 лет

10-летний управленческий опыт, в рамках которого Ирина активно и успешно использовала инструменты бизнес-анализа (с подтвержденными результатами), получила дополнительное образование в этом направлении.

Однако опыт работы в качестве бизнес-аналитика у Ирины только 1 год - в крупной федеральной компании. Она уже укрепилась в данной позиции, уверена в своих знаниях, считает, что может зарабатывать больше и претендовать на более высокие должности. Руководство высоко оценивает ее работу, и ей поручают все более ответственные проекты. Однако, политика компании заключается в том, что каждый сотрудник должен пройти определенные карьерные ступени в компании и «перескочить» невозможно. Ирина с таким положением не согласна – готова снова менять работу с запросом на увеличение дохода на 50%.

Задание: Определите на каком этапе карьерного развития находится Ирина? Какие индикаторы позволили Вам это определить? Сформулируйте перечень рекомендаций (не менее 3-х шагов), которые помогут Ирине в развитии ее карьеры.

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.

5.1.7 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-Мартина.
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-Бриггс.

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).

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Разработать и обосновать комплекс мероприятий, способствующий формированию команды (возрастная группа выбирается по усмотрению студента).
2. Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте динамическое упражнение направленное на диагностику структуры межличностных отношений в вашей учебной группе.
3. На основе данных, полученных в результате диагностики межличностных отношений в группе, подготовить и провести завершённый структурный элемент обучения, направленный 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 энергии.
5. Подготовить и провести в студенческой группе обсуждение темы «Основные принципы деловой коммуникации» в формате делового совещания.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Провести SWOT-анализ собственной личности по изученному алгоритму.
2. Провести диагностику 3-х потенциальных направлений собственного карьерного развития с точки зрения соответствия собственным задачам и требованиям рынка труда.
3. На основе диагностики 3-х потенциальных направлений своего карьерного развития выбрать одно приоритетное направление и разработать для него образовательный трек.
4. Составьте список своих компетенций профессиональных, социальных и личных по форме:

Профессиональные компетенции	На своем рабочем месте я их использую для
	1.
	1.
	1.
Социальные компетенции	На своем рабочем месте я их

	использую для
	1.
	1.
	1.

Личные компетенции	На своем рабочем месте я их использую для

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	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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	обучающегося от ответа			негрубых ошибок	несущественных ошибок		
<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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован 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

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Полный ответ, свидетельствующий о глубоком понимании, осознании теоретических положений с практическим обоснованием проблемы, привлечение дополнительного материала и примеров.
не зачтено	1. Незнание понятийного аппарата; 2. Незнание методологических основ дисциплины; 3. Незнание теории и истории дисциплины; 4. Отсутствие умения анализировать учебный материал; 5. Отсутствие связи в построении ответа;

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

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. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
6. Характеристика стадий жизненного цикла команды.
7. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
8. Феномен лидерства в менеджменте.
9. Ситуационные модели лидерства.
10. Критерии эффективности деятельности команды.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5 (Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия)

1. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
2. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
3. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
4. Основные принципы деловой коммуникации.
5. Особенности принятия коллективного решения в команде.
6. Технологии управления распределенной командой.
7. Принципы организации взаимодействия в мультикультурной команде.
8. Функциональные и инновационные команды.
9. Философия Agile в командном менеджменте.

10. Особенности управления удаленной командой.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

1. Методы оценки текущей стадии личной эффективности.
2. Методы диагностики индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
3. Стратегия успешного мобилизационного поведения.
4. Тестирование как метод самооценки.
5. Методы оценки способностей и личных качеств.
6. Направления профессиональной ориентации.
7. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
8. Модель типов профессиональной личности Голланда.
9. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
10. Профессиограмма: анализ и требования к формированию.

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>.
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. Исаченко Игорь Иванович. Основы самоменеджмента : Учебник / Московский государственный университет печати им. Ивана Федорова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 312 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005304-2. - ISBN 978-5-16-104777-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791767&idb=0>.
7. Резник Семен Давыдович. Карьерный менеджмент : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр

- ИНФРА-М", 2022. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009452-6. - ISBN 978-5-16-110733-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837892&idb=0>.
8. Багдасарян Вардан Эрнестович. Лидерство : Учебник / Московский государственный областной университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 339 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016204-1. - ISBN 978-5-16-108536-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=792235&idb=0>.
9. Ильин Валерий Александрович. Психология лидерства : Учебник для вузов / Ильин В. А. - Москва : Юрайт, 2021. - 311 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01559-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=768077&idb=0>.
10. Баранник Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 управление персоналом / Баранник Ю. Г., Романинец Р. Н. - Донецк : ДОНАУИГС, 2021. - 246 с. - Книга из коллекции ДОНАУИГС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802507&idb=0>.
11. Чумакова Т. Н. Психология профессиональной деятельности и саморазвития : учебник / Чумакова Т. Н. - Персиановский : Донской ГАУ, 2021. - 320 с. - Книга из коллекции Донской ГАУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=801004&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. Джонсон Уитни. Команда А: модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 221 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-9614-2910-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740805&idb=0>.
4. Круз Кевин. Сильные лидеры нарушают правила: нестандартные принципы управления командой и бизнесом : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 262 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-9614-1596-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740889&idb=0>.
5. Мастроджакомо 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>.
6. 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>.

7. Уайзман Лиз. Вдохновители: как стать лидером, способным усилить команду : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2019. - 463 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-96142-334-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630351&idb=0>.
8. Гид HBR. Как управлять своей карьерой. - Москва : Альпина Паблишер, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789830&idb=0>.
9. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры / Тим Кларк в сотрудничестве с Александром Остервальдером и Ивом Пинье / Кларк Т., Остервальдер А., Пинье И. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789856&idb=0>.
10. Байлук В. В. Самопознание и саморазвитие личности в их взаимосвязи : монография / Байлук В. В. - Екатеринбург : ЕАСИ, 2019. - 135 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ЕАСИ - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-904440-66-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=725167&idb=0>.

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

- 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 (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 38.04.03 - 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.