

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал

Факультет естественных и математических наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление муниципальным хозяйством

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

Очная/очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2022

**Арзамас
2023 год**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Командное управление» относится к части ООП, формируемой участниками образовательных отношений направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) Управление муниципальным хозяйством.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в 1 семестре, очно-заочной формы обучения в 1 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 (дескрипторы компетенции)	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	Знать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь эффективно взаимодействовать с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом Владеть навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	<i>Тест Практические контрольные задания Учебно-исследовательская реферативная работа</i>
	УК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	Знать этические нормы Уметь применять этические нормы в межличностном профессиональном общении Владеть навыками межличностного профессионального общения	<i>Тест Практические контрольные задания Учебно-исследовательская реферативная работа</i>
ПК-13 - Способен принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности;	ПК-13.1. Участвует в проектировании организационных действий и оценивает их последствия;	Знать способы проектирования организационных действий Уметь проектировать организационные действия в профессиональной деятельности Владеть навыками анализа и оценки их последствий	<i>Тест Практические контрольные задания Учебно-исследовательская реферативная работа</i>

		проектирования организационных действий в рамках профессиональной деятельности	
	ПК-13.2 Демонстрирует знания и умения эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей	Знать основные служебные (трудовые) обязанности в профессиональной сфере Уметь эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности в профессиональной сфере Владеть навыками эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей в профессиональной сфере	<i>Тест Практические контрольные задания Учебно- исследовательская реферативная работа</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 з.е.	3 з.е.	
часов по учебному плану, из них	108	108	
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:			
– занятия лекционного типа	18	12	
– занятия семинарского типа	18	8	
– контроль самостоятельной работы	1	1	
Промежуточная аттестация зачет			
Самостоятельная работа	71	87	

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)	Контроль самостоятель ной работы	промежуточ ой аттестации (контроля)	теоретическо го обучения

							семинары, практические занятия			лабораторные работы								
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Теоретические основы командного управления.	22	21		4	2		4	2								14	17	
Тема 2. Типология команд.	22	21		4	2		4	2								14	17	
Тема 3. Принципы формирования команды.	22	21		4	2		4	2								14	17	
Тема 4. Специфика кадрового планирования и проектирования команды.	22	21		4	2		4	2								14	17	
Тема 5. Эффективность командного управления.	19	23		2	4		2									15	19	
В том числе текущий контроль	1	1									1	1						
Зачет																		
ИТОГО	108	108		18	12		18	8					1	1		71	87	

Тема 1. Теоретические основы командного управления.

Основные аспекты понятия "команда". Сравнительная характеристика рабочей группы и команды. Необходимость формирования команды и цели формирования команд. Понятие социальной группы. Классификация групп. Анализ основных характеристик команды. Формальные и неформальные группы, их типы и особенности. Психологические факторы командообразования. Этапы командообразования. Основные способы управления командой.

Тема 2. Типология команд.

Типы команд по задачам и вариантам исполнения. Команды экспертов, испытателей, проектные, производственные и управленческие команды. Принципы работы команд. Сетевые команды управления.

Тема 3. Принципы формирования команды.

Динамика командообразования. Общая характеристика и содержание этапов жизненного цикла команды. Источники и ресурсы эффективной команды: цели и задачи, подбор участников, технологии работы, вознаграждение. Задачи аудита человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры в процессе формирования команды.

Тема 4. Специфика кадрового планирования и проектирования команды.

Специфика кадрового планирования и проектирования команды. Анализ потенциала членов команды. Типы личностей и их модели поведения в команде: их достоинства и недостатки. Роли лидера команды. Виды ролевого распределения. Рациональное распределение ролей в командах.

Тема 5. Эффективность командного управления.

Определение целей сложившихся команд. Формирование целевых установок у команды. Влияние различных ценностей на эффективность функционирования команды. Самоуправляемые команды. Применение принципов формирования команды в системе государственной и муниципальной службы.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины).

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Командное управление» – <https://e-learning.unn.ru/course/view?id=11006>, созданный в системе электронного обучения ННГУ: <https://e-learning.unn.ru>"

Методические рекомендации к самостоятельной работе

Методические рекомендации к самостоятельному выполнению практических заданий

1. Внимательно прочитайте теоретический материал – конспект, составленный на лекционном занятии, материал учебника, пособия. Выпишите формулы из конспекта по изучаемой теме.

2. Обратите внимание, как использовались данные формулы при решении задач на занятии.

3. Выпишите ваш вариант задания, предложенного в методических указаниях по дисциплине, в соответствии с порядковым номером.

4. Решите предложенную задачу, используя выписанные формулы.

5. В случае необходимости воспользуйтесь справочными данными.

6. Проанализируйте полученный результат (проверьте размерности величин, правильность подстановки в формулы численных значений, правильность расчетов, правильность вывода неизвестной величины из формулы).

7. Решение задач должно сопровождаться необходимыми пояснениями. Расчётные формулы приводите на отдельной строке, выделяя из текста, с указанием размерности величин. Формулы записывайте сначала в общем виде (буквенное выражение), затем подставляйте числовые значения без указания размерностей, после чего приведите конечный результат расчётной величины.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- грамотная запись условия задачи и ее решения;
- грамотное использование формул;
- грамотное использование справочной литературы;
- точность и правильность расчетов;
- обоснование решения задачи.

Методические рекомендации по оформлению отчетов по практическим занятиям и подготовка к их защите

1. Обратитесь к методическим рекомендациям «Методические рекомендации к выполнению практических заданий по дисциплине Экономика организации» по проведению практических работ и оформите работу, указав название, цель и порядок проведения работы.

2. Повторите основные теоретические положения по теме практической работы,

используя конспект лекций или методические указания.

3. Сформулируйте выводы по результатам работы, выполненной на учебном занятии. В случае необходимости, закончите выполнение расчетной части.

4. Подготовьтесь к защите выполненной работы: повторите основные теоретические положения и ответьте на контрольные вопросы, представленные в методических указаниях по проведению лабораторных или практических работ.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- оформление лабораторных / практических работ в соответствии с требованиями, описанными в методических указаниях;
- качественное выполнение всех этапов работы;
- необходимый и достаточный уровень понимания цели и порядка выполнения работы;
- правильное оформление выводов работы;
- обоснованность и четкость изложения ответа на контрольные вопросы к работе.

Методические рекомендации к подготовке учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) – изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого

параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы.

Примерный алгоритм действий при написании реферата:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата предъявляемым требованиям.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу
адреса доступ к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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 требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	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 с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки практических заданий

Оценивание знаний, умений и навыков, приобретенных в ходе решения практических задач, осуществляется по шкале «зачтено» - «не зачтено».

«зачтено»выставляетсястуденту,еслизаданиевыполненополностью;врешениизадачотсутствуютошибкиипробелы,возможнынеточности,неявляющиесяследствием незнания или непонимания учебного материала.

«незачтено»выставляетсястуденту,еслизаданиевыполненополностью;имеютсясущественныеошибкиипробелыврешениизадач,являющиесяследствиемнезнания или непонимания учебного материала.

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;

Оценка «хорошо» 66-84% правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» – 50-65% правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» - меньше 50%.

Критерии оценки письменной учебно-исследовательской реферативной работы

Оценка «отлично» - Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом).

Оценка «хорошо» - Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» - Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме.

Критерии устного ответа студентапри опросе на зачёте

Оценка «зачтено» - Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» - Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения для контроля формирования компетенции

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачету)

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Основные аспекты понятия "команда".	УК-3
2. Сравнительная характеристика рабочей группы и команды.	УК-3
3. Необходимость формирования команды и цели формирования команд.	УК-3
4. Понятие социальной группы.	УК-3
5. Классификация групп.	УК-3
6. Анализ основных характеристик команды.	УК-3
7. Формальные и неформальные группы, их типы и особенности.	УК-3
8. Психологические факторы командообразования.	УК-3

9. Этапы командообразования.	ПК-13
10. Основные способы управления командой.	ПК-13
11. Типы команд по задачам и вариантам исполнения.	ПК-13
12. Команды экспертов, испытателей, проектные, производственные и управленческие команды.	УК-3
13. Принципы работы команд.	УК-3
14. Сетевые команды управления.	УК-3
15. Динамика командообразования.	УК-3
16. Общая характеристика и содержание этапов жизненного цикла команды.	ПК-13
17. Источники и ресурсы эффективной команды: цели и задачи, подбор участников, технологии работы, вознаграждение.	ПК-13
18. Задачи аудита человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры в процессе формирования команды.	УК-3
19. Специфика кадрового планирования и проектирования команды.	ПК-13
20. Анализ потенциала членов команды	ПК-13
21. Типы личностей и их модели поведения в команде: их достоинства и недостатки.	ПК-13
22. Роли лидера команды.	ПК-13
23. Виды ролевого распределения.	ПК-13
24. Рациональное распределение ролей в командах.	ПК-13
25. Эффективность командного управления.	ПК-13
26. Определение целей сложившихся команд.	ПК-13
27. Формирование целевых установок у команды.	ПК-13
28. Влияние различных ценностей на эффективность функционирования команды.	ПК-13
29. Самоуправляемые команды.	ПК-13
30. Применение принципов формирования команды в системе государственной и муниципальной службы	ПК-13

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Ключевые навыки членов успешной команды:

1. технические знания и навыки, требуемые для разработки определенного класса задач
2. презентационные навыки
3. навыки межличностных коммуникаций
4. навыки управления рисками

2. К организационным принципам управления, направленным на оптимизацию работы, распределение полномочий и ответственности относится:

1. принцип координации усилий
2. принцип системности
3. принцип комплексности
4. принцип добровольности

3. Факторы, положительно влияющие на выполнение работы:

1. ясные цели
2. необходимые ресурсы
3. регулярная обратная связь подчиненных и руководства
4. все перечисленное

4. Техника коллективной работы в ситуации отсутствия очевидных решений и необходимости поиска нестандартных, творческих подходов называется:

1. ролевая игра
2. групповая дискуссия
3. мозговой штурм
4. деловая игра

5. К феномену коллективных решений относится:

1. эвристика доступности
2. иллюзия контроля
3. феномен «валентности»

4. феномен «выученного диссонанса»

для оценки сформированности компетенции ПК- 13

6. 1 Назовите условие, необходимое для успешной работы руководителя:

1. хорошие личные взаимоотношения, подкрепляемые пониманием ценностей и стиля руководства каждого
2. способность к открытой дискуссии без излишней щепетильности и нервозности
3. высокая дисциплинированность и солидарность при выполнении согласованных решений, без проявления при этом излишней педантичности
4. все перечисленные свойства одинаково важны

7. Социально-психологический эффект, состоящий в том, что люди принимают решения и выносят суждения только на основании мнения окружающих, даже если оно противоречит их собственному, называется:

1. явление конформизма
2. феномен «виртуального решателя»
3. феномен ложного согласия
4. феномен «выученного диссонанса»

8. Не упускать из виду даже мельчайшие детали реализации принимаемых решений и добиваться выполнения всех намеченных действий – в этом, по Р. Белбину, заключается роль:

1. «доводчика»
2. «председателя»
3. «оценщика»
4. «специалиста»

9. Субъективизм при оценке альтернатив вызван следующим феноменом психологии принятия решений:

1. якорный эффект
2. инерционный эффект
3. эффект реактивного сопротивления
4. все перечисленные эффекты могут привести к субъективизму

10. Какой способ решения проблем или принятия решений относится к эвристическому методу?

1. декомпозиция проблемы
2. ограниченная рациональность
3. эффект поляризации
4. феномен идиосинкразического кредита

11. Если участники группы еще до начала обсуждения или в ходе коллективного решения проблемы понимают невозможность повлиять на окончательное групповое решение, возникает:

1. эффект «социальной фасилитации»
2. феномен «выученного диссонанса»;
3. эффект «асимметрии качества решений»
4. феномен «ложного согласия»

12. Укажите область применения критериев оценки работы команды в целом и каждого сотрудника в частности:

1. область функционирования капитала – доход с инвестиций, доход по активам и т.д
2. область принятия решений в организации – управление, рост служащих и т.д
3. область новых разработок – поиск новой продукции, исследование рынка и т.д
4. критерии применимы во всех трех перечисленных областях

13. Для создания здорового психологического климата важно, чтобы каждый на предприятии определял свои позиции по отношению к себе и другим и при этом принимал следующие принципы своей деятельности:

1. владение навыками саморегуляции
2. настойчивость в достижении целей
3. увлечение новым, неизвестным
4. определение себя не в противопоставлении другим
- 14. Основные критерии нездорового психологического климата характеризуются способностью сотрудников предприятия реагировать определенным способом на события и изменения. Эти реакции заключаются:**
 1. открытость и терпимость к различиям, как между сотрудниками, так и при сравнении заданий, выполнении работ разными отделами
 2. при тревоге основное внимание сотрудников направлено на положительные моменты
 3. при выполнении заданий склонность к точности и тщательности
 4. любовь к постановке диагнозов, как отдельным сотрудникам, так и предприятию и руководителям в целом
- 15. Какие перечисленные ниже качества руководителя мешают ему сформировать здоровый психологический климат в команде:**
 1. знает и умеет разделять и передавать ответственность
 2. не четко следует своим функциональным границам и границам своих подчиненных
 3. на изменение себя направляет больше энергии, чем на изменение других
 4. может изменить себя в соответствии с сильными сторонами своих подчиненных
 5. старается воспитывать качества зрелого лидера в последователях

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции УК- 3

1. Принципы работы команды
2. Преимущества и недостатки организации команды для компании
3. Оптимальная численность команды: обзор теории и практики
4. Эволюция команд в интеллектуальной сфере.
5. Требования к членам интеллектуальной команды
6. Методический подход к формированию команд
7. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в команде.
8. Распределение ролей в команде
9. Стили поведения участников команды
10. Ценности, объединяющие участников команды

для оценки сформированности компетенции ПК- 13

11. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами
12. Планирование целей деятельности команды
13. Распределение ролей в команде
14. Ситуации решения проблем в команде
15. Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития
16. Жизненные циклы команды динамика внутри командных процессов
17. Этап становления команды
18. Этап успешного развития команды
19. Особенности индивидуального развития членов команды
20. Проблемы обновления команды
21. Рост мотивационных запросов команды
22. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды
23. Появление в команде альтернативного неформального лидера
24. Показатели оценки деятельности команды
25. Естественный путь командообразования
26. Целенаправленный путь командообразования
27. Исследование межличностных предпочтений в команде

28. Формирование доверия в группе и энергии единства в команде

29. Определение (или уточнение) миссии команды

Типовые задания/задачи

для оценки сформированности компетенции УК-3

Задание 1.

Попытайтесь сформулировать принципы кадровой политики и командного управления, положенные в основу формирования трудового коллектива в Вашей организации.

Методические рекомендации.

1. Дать характеристику предприятия.
2. Сформулировать цели командного управления.
3. Основные задачи.
4. Основные принципы кадровой политики.

Задание.2

1. Сформулируйте проблемы, связанные с развитием командного управления и кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы. Запишите их ниже.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Определите пути решения перечисленных вами проблем кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

Задание 3.

На основе законодательства о государственной и муниципальной службе раскройте кадровые технологии, применение которых необходимо использовать на государственной и муниципальной службе. Приведите практические примеры использования кадровых технологий и командного управления в органах государственной власти и местного самоуправления.

для оценки сформированности компетенции ПК-13

Задание 4.

Изучить организацию кадровой работы в конкретном государственном органе по следующим направлениям:

- 1) применяемые методы подбора кадров и способы замещения государственных должностей (назначение, выборы, конкурс и т. п.);
- 2) степень соответствия штатных работников аппарата квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям (образование, стаж работы и т. п.);
- 3) система переподготовки и повышения квалификации кадров, результативность этой системы, наличие и оценка резерва кадров;
- 4) организация, условия и порядок проведения аттестации госслужащих, эффективность аттестации;
- 5) стиль и методы работы с персоналом, соответствие их цели государственного органа;
- 6) техническое и информационное обеспечение работников, степень использования имеющихся организационно-технических и информационных средств;
- 7) сложившаяся практика поощрений и наказаний работников, эффективность мотивации персонала;
- 8) уровень организационной культуры аппарата;

9) основные социально-бытовые нужды и потребности работников аппарата и уровень обеспечения этих требований.

Подготовить предложения по совершенствованию работы с кадрами:

- совершенствование нормативной базы;
- использование внутренних резервов;
- внешняя помощь (вмешательство вышестоящих органов, управленческое консультирование и др.).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1.Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452979>

2.Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452977>

3.Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432067>

б) дополнительная литература

1.Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента : учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина ; под общ. ред. проф. С.Д. Резника. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 167 с. — (Высшее образование: Магистратура). // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1058881>

2.Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 242 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039267>

3.Управление персоналом в России: история и современность. Кн. 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 240 с // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039268>

4.Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова.— 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 695 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1092145>

5.Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 235 с. — (Учебники для программы МВА). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993>

6.Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/991814>

7.Кибанов, А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих: Монография / Кибанов А.Я., Столярова В.А., Лукьянова Т.В.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 246 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1036465>

8.Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. —

156 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1081867>

9. Левушкина, С. В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. - 168 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/514173>

10. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

11. Чуланова, О. Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 364 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1042593>

в)программноеобеспечениеиИнтернет-ресурсы

Лицензионноепрограммноеобеспечение:операционнаясистема:Microsoft Windows.

Лицензионноепрограммное обеспечение: MicrosoftOffice.

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт"<http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Электронно-библиотечная система Университетская библиотекаONLINE <http://biblioclub.ru/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://moos.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

Федеральныйпортал«Российскоеобразование»[Электронныйресурс].–Режим доступа: <http://www.edu.ru>

Информационнаясистема«Единоеокнодоступакообразовательнымресурсам» [Электронный ресурс]. –Режим доступа:<http://window.edu.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Компьютерный класс. Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Программа дисциплины «**Командное управление**» составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
к.и.н., доцент

Андреев О.Е.

Рецензент (ы):
к.э.н., доцент

Люшина Э.Ю.

Программа одобрена на заседании кафедры
математики, физики и информатики

д.п.н., доцент

Фролов И.В.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.05.2023 года, протокол № 5

Председатель УМК
к.э.н., доцент

факультета естественных и математических наук
Тихонова Е.О.

П.7. а) СОГЛАСОВАНО:
Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.