

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
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень) БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2021 год

1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является дисциплиной по выбору для усвоения в рамках программы бакалавриата на третьем году обучения, читается в 6-м семестре.

Целями освоения дисциплины являются:

Цель курса – формирование у студентов компетенций, выраженных в умении формировать команду, развивать потенциал членов команды, управлять развитием команды на различных ее стадиях, эффективно работать в команде, а также в умении разрабатывать и внедрять современные командные формы и методы управления персоналом на уровне организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОК- 7 - Способность к самоорганизации и самообразованию	<i>Знать 1:</i> Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов (финансовых, временных, физических, эмоциональных). <i>Уметь 1:</i> Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности. <i>Владеть 1:</i> Навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов. <i>Быть готовым (М1):</i> использовать наиболее релевантные и эффективные методы для самоорганизации и самообразования.
ОПК – 7 - Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	<i>Знать 1:</i> Методы диагностики морально-психологического климата в команде. <i>Знать 2:</i> Типы организационной культуры и методы ее формирования. <i>Уметь 1:</i> Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их. <i>Уметь 2:</i> Диагностировать организационную культуру, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. <i>Владеть 1:</i> Навыками профилактики трудовых споров и конфликтов и технологиями разрешения конфликтов. <i>Владеть 2:</i> Методами диагностики организационной культуры. <i>Владеть 3:</i> Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры. <i>Быть готовым (М1):</i> применить навыки организации и координации для создания максимально эффективного результата командной работы.
ОПК – 9- Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).	<i>Знать 1:</i> Основы коммуникативной культуры в деловом общении. <i>Знать 2:</i> Правила подготовки и проведения делового совещания, переговоров, презентации. <i>Уметь 1:</i> Практически применять методы ведения деловой коммуникации. <i>Владеть 1:</i> Навыками применения информационно-коммуникационных технологий в деловой коммуникации. <i>Быть готовым (М1):</i> практически применять навыки деловой коммуникации.

ПК – 31 - Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	<p><i>Знать 1:</i> Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.</p> <p><i>Знать 2:</i> Современные тенденции и принципы создания и развития команды.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.</p> <p><i>Уметь 2:</i> Осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p><i>Владеть 2:</i> Технологиями организации конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде.</p> <p><i>Быть готовым (М1):</i> проводить диагностику уровня развития команды.</p> <p><i>Быть готовым (М2):</i> оказывать консультации по оптимизации командного взаимодействия, формированию слаженного коллектива.</p> <p><i>Быть готовым (М3):</i> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p>
--	--

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых:

- очная форма обучения: 17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятия семинарского типа - практические занятия, (в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося;
- заочная форма обучения: 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых 9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия семинарского типа - практические занятия, (в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 59 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		В том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося,	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего			
	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное
Раздел 1. Организация личной и командной работы.										
Тема 1.1. Постановка целей и планирование. Постановка целей. Принципы расстановки приоритетов. Этапы и методы планирования. Управление личным временем. Эффективная структуризация	12	12			2	2	2	2	10	10

информации.										
Тема 1.2. Организация рабочего процесса с учетом потенциала членов команды. Принципы формирования команды в организации. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды. Разработка профиля компетенций участников. Разработка программы командного развития. Основные закономерности индивидуально-личностного развития во внутригрупповом контексте.	12	14			2	2	2	2	10	12
Тема 1.3. Принципы организации командной работы. Виды команд в организации. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Технологии управления командными процессами. Этапы развития команды. Особенности группового взаимодействия на каждом из этапов. Содержание основных процессов групповой динамики. Командный коучинг. Признаки эффективной команды. Технологии повышения эффективности работы команды.	14	14			4	2	4	2	10	12
Раздел 2. <i>Управление внутригрупповыми процессами.</i>										
Тема 2.1. Морально-психологический климат в команде. Методы диагностики морально-психологического климата в команде. Методы мониторинга групповой динамики. Техники работы с групповой динамикой. Методы профилактики и разрешения конфликтов. Технологии социально-психологической поддержки целенаправленной командной деятельности. Организационная культура – как средство интеграции.	17	15			4	2	4	2	13	13
Тема 2.2. Коммуникативные технологии. Основные принципы деловой коммуникации. Структура совещания. Формы совещаний. Техника общения. Методы убеждения. Техники модерации активности участников совещания.	16	12			4		4		12	12

В т.ч. текущий контроль*										
Промежуточная аттестация – Зачет	1						1	1		

**Текущий контроль успеваемости реализован в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций*

4. Образовательные технологии включают:

- в рамках **контактной (аудиторной)** работы различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.) с обсуждением теоретических материалов; мини-конференция, деловые игры, презентация решений кейс-задач.
- в рамках **внеаудиторной работы** подготовка к практическим / семинарским занятиям, прочтение и анализ научной литературы по теме, подбор и анализ статистических материалов; выполнение разноуровневых индивидуальных /групповых заданий; подготовка решений кейс-задач, подготовка презентации по темам круглых столов и практических заданий в рамках мини-конференции.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2,3 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Причины неэффективности в организации личного времени
- Способы создания ресурсного состояния.
- «Самая эффективная команда в моей практике».

В) Кейс-задача:

- «Принципы текущего планирования». Цель – развитие навыков текущего планирования.
- 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.
- На основе представленной в кейсе информации о диагностике сотрудника разработать карту индивидуального карьерного развития сотрудника.

Г) 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).
- 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.
- 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.

Д) Подготовка к участию в деловой игре.

- Изучение темы «Правила слушания в деловой коммуникации» на основе анализа научной литературы.
- Изучение темы «Правила убеждения» на основе анализа научной литературы.
- Изучение темы «Деловые переговоры» на основе анализа научной литературы.

Задания к разделу 2.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Перечислите 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.
- Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы, действием которых они вызваны.
- Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?

В) Кейс-задача

- Определение стратегии развития общекорпоративных компетенций. 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.
- Разработка технологий оценки рисков при формировании команды для решения обозначенной задачи.
- Определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
- Оценка эффективности проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

Г) Практическое задание:

- Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте динамическое упражнение направленное на диагностику структуры межличностных отношений в вашей учебной группе.
- На основе данных, полученных в результате диагностики межличностных отношений в группе, подготовить и провести заверченный структурный элемент обучения, направленный на повышение качества внутригруппового взаимодействия.

- Подготовить и осуществить оценку эффективности проведенного обучения, направленного на повышение качества внутригруппового взаимодействия.
- Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формулировку миссии; б) на формирование сплоченности в группе. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).

6.1. Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.

6.2. Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Зачет выставляется по результатам оценивания представленных обучающимся письменных работ (отчетов, практических заданий), презентаций решений заданий-кейсов и индивидуального собеседования по контрольным вопросам. Шкала оценивания отчетов, презентаций и индивидуального собеседования: «зачет - незачет»¹.

Двухзначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций
(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
		оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способностей	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	Не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует
2	Зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям	Сформированные умения позволяют решать практические задачи	Уровень развития способности не ниже среднего	Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

6.3. Критерии* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
ОК- 7 - Способность к самоорганизации и самообразованию	Знать 1: Методы достижения запланированных результатов с улучшением качества и минимизацией	Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Б,В).

¹ Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – С. 13.

	<p>используемых ресурсов (финансовых, временных, физических, эмоциональных).</p> <p><i>Уметь 1:</i> Измерять и оценивать начальную (текущую) стадию эффективности.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов.</p> <p><i>Быть готовым (М1):</i> использовать наиболее релевантные и эффективные методы для самоорганизации и самообразования.</p>	<p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(В,Г).</p> <p>Задания к разделам 1(Б,В,Г).</p> <p>Задания к разделам 1(Б,В,Г).</p>
ОПК – 7 - Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	<p><i>Знать 1:</i> Методы диагностики морально-психологического климата в команде.</p> <p><i>Знать 2:</i> Типы организационной культуры и методы ее формирования.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Выявлять причины организационных конфликтов и предупреждать их.</p> <p><i>Уметь 2:</i> Диагностировать организационную культуру, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Навыками профилактики трудовых споров и конфликтов и технологиями разрешения конфликтов.</p> <p><i>Владеть 2:</i> Методами диагностики организационной культуры.</p> <p><i>Владеть 3:</i> Навыками формирования комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры.</p> <p><i>Быть готовым (М1):</i> применить навыки организации и координации для создания максимально эффективного результата командной работы.</p>	<p>Дискуссия 2(А), задания к разделу 2 (Б,В,Г).</p> <p>Дискуссия 2(А), задания к разделу 2 (Б).</p> <p>Задания к разделу 2 (Б,В,Г).</p> <p>Дискуссия 2(А), задания к разделу 2 (Б,В,Г).</p> <p>Задания к разделу 2 (Б,В,Г).</p> <p>Задания к разделу 2 (В,Г).</p> <p>Задания к разделу 2 (В,Г).</p> <p>Дискуссия 2(А), задания к разделу 2 (Б,В,Г).</p>
ОПК – 9- Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).	<p><i>Знать 1:</i> Основы коммуникативной культуры в деловом общении.</p> <p><i>Знать 2:</i> Правила подготовки и проведения делового совещания, переговоров, презентации.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Практически применять методы ведения деловой коммуникации.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Навыками применения информационно-коммуникационных технологий в деловой коммуникации.</p> <p><i>Быть готовым (М1):</i> практически применять навыки деловой коммуникации.</p>	<p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Г,Д).</p> <p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Г,Д).</p> <p>Задания к разделам 1(Г,Д).</p> <p>Задания к разделам 1(Г,Д).</p> <p>Задания к разделам 1(Г,Д).</p>
ПК – 31 - Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной	<p><i>Знать 1:</i> Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.</p> <p><i>Знать 2:</i> Современные тенденции и принципы создания и развития команды.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.</p>	<p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Б,В).</p> <p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Б,В).</p> <p>Задания к разделам 1(Б,В,Г).</p>

социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.	<p><i>Уметь 2:</i> Осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p><i>Владеть 2:</i> Технологиями организации конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде.</p> <p><i>Быть готовым (М1):</i> проводить диагностику уровня развития команды.</p> <p><i>Быть готовым (М2):</i> оказывать консультации по оптимизации командного взаимодействия, формированию слаженного коллектива.</p> <p><i>Быть готовым (М3):</i> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p>	<p>Задания к разделам 1(В,Г).</p> <p>Задания к разделам 1(В,Г).</p> <p>Задания к разделам 1(В,Г).</p> <p>Задания к разделам 1(В,Г).</p> <p>Дискуссия 1(А); задания к разделам 1(Б,В).</p> <p>Задания к разделам 1(В,Г).</p>
--	--	---

*критерии оценивания работ в условиях дихотомической системы соответствуют основным требованиям к заданиям, прописанным в п.5.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пунктах 5 и 6.2.

Вопросы для итогового /индивидуального собеседования:

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. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
5. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
6. Характеристика стадий жизненного цикла команды.
7. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
8. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
9. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
10. Основные принципы деловой коммуникации.
11. Структура совещания. Техники переговоров. Правила эффективной презентации.
12. Техника коммуникации на совещании. Техники модерации активности участников совещания.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Авдеев В. В. – Управление персоналом : технология формирования команды: [учеб. пособие]. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 554 с. – ISBN 5-279-02380-9 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 2).
2. Армстронг М. – Практика управления человеческими ресурсами: учеб. для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". – СПб.: Питер, 2005. – 832 с. – ISBN 5-88782-415-8(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
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. Королев Л. М. Психология управления: учеб. пособие. – М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. – 188 с. – ISBN 978-5-91131-734-8(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 8).
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).
9. 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. 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., Польшова 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. Кириллов А.В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – Т. 1. № 13. – С. 31-38. (elibrary.ru)
5. Косенко В.В., Гахов Р.П. Применение компетентностного подхода при формировании команды проекта // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2013. – Т. 1. № 10 (61). – С. 174-176. (elibrary.ru)
6. Кузнецов И. Н. Технология делового общения. – М. ; Ростов н/Д: МарТ, 2004. – 128 с. – ISBN 5-241-00289-8 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).

7. Мельникова Е.В., Каблахов Р.И. Эффективное проведение совещания как инструмент современного коммуникативного менеджмента // Вестник СевКавГТИ. – 2015. – Т. 1. № 2 (21). – С. 81-85. (elibrary.ru)
8. Морозов М.Н., Кошечев К.С. Методические подходы к формированию эффективных межфункциональных команд // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 6-1 (87). – С. 187-189. (elibrary.ru)
9. Назаренко М.А., Нескоромный В.Н., Самохвалова А.Р. Подготовка и проведение делового совещания руководителем // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 9. – С. 163-164. (elibrary.ru)
10. 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).
11. Сабашов Л.Ю., Доценко Н.В., Чумаченко И.В. Комплексный подход к формированию команды проекта // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2012. – Т. 1. № 10 (55). – С. 16-18. (elibrary.ru)
12. Утешев Р.С., Барбакова Е.В., Устинова О.В. Карьера как объект управленческого воздействия // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – С. 657. (elibrary.ru)
13. Чаплыгин П.В. Технологии управления персоналом: экономические и социально-психологические методы // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2015. – № 5 (10). – С. 163-167. (elibrary.ru)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
- 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>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Аудитория для чтения электронных лекций по системе E-Learning, оргтехника, теле- и аудиоаппаратура (всё – в стандартной комплектации для работы в подобных аудиториях и самостоятельной работы);

Компьютерная техника (во время самостоятельной подготовки), дисплейкласс и доступ к сети Интернет (во время самостоятельной подготовки и – частично – при чтении лекций по системе E-Learning).

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор(ы) ст. преп. Михайлова В.В.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.