

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 ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Командные методы в управлении туристским предприятием

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
43.03.02 - Туризм

Направленность образовательной программы
Экскурсионная деятельность

Форма обучения
очно-заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.13 Командные методы в управлении туристским предприятием относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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 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. УК-3.2: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	УК-3.1: Знать теории развития группы, принципы их функционирования; методы построения команды; основы управления поведением персонала. Уметь анализировать закономерности и принципы командообразования. Владеть технологиями управления человеческими ресурсами туристского предприятия. УК-3.2: Знать социально-психологическую структуру команды. Уметь использовать этические нормы в управлении персоналом. Владеть навыками межличностного профессионального общения.	Опрос Реферат	Экзамен: Контрольные вопросы Зачёт: Контрольные вопросы
ПКД-3: Способен организовать работу исполнителей, принимать решения об организации туристско-экскурсионной деятельности	ПКД-3.1: Реализует принципы разработки и реализации текущих и перспективных планов туристско-экскурсионного обслуживания, командные методы в организации работы исполнителей. ПКД-3.2: Принимает организационные и	ПКД-3.1: Знать специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе туристского предприятия. Уметь использовать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы в туризме.	Задания Тест	Зачёт: Контрольные вопросы Экзамен: Контрольные вопросы

	<p>управленческие решения на основе результатов анализа деятельности предприятия туристско-экскурсионной сферы и предпочтений потребителя.</p> <p>ПКД-3.3: Использует технологии планирования, организации и управления деятельностью предприятия туристско-экскурсионной сферы, навыки организации командной работы исполнителей.</p>	<p>Владеть методами анализа командных ролей в трудовом коллективе.</p> <p>ПКД-3.2: Знать методы построения команды. Уметь ориентироваться в целях и методах групповой работы и понимать различия в поведении групп в зависимости от поставленных целей. Владеть методами управления командой туристского предприятия.</p> <p>ПКД-3.3: Знать основы обеспечения эффективности командной деятельности туристского предприятия. Уметь организовать деятельность подразделений (служб) организации туризма. Владеть навыками эффективного ведения переговоров и управления конфликтами.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	6
Часов по учебному плану	216
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	14
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20
- КСР	3
самостоятельная работа	143
Промежуточная аттестация	36 Экзамен, Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о
Тема 1. Управление человеческими ресурсами туристского предприятия.	19	2	2	4	15
Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность.	19	2	2	4	15
Тема 3. Социально-психологическая структура команды.	19	2	2	4	15
Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды.	18	2	2	4	14
Тема 5. Распределение ролей в команде.	17	1	2	3	14
Тема 6. Методы управления командой туристского предприятия.	17	1	2	3	14
Тема 7. Коммуникации в команде.	17	1	2	3	14
Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров.	17	1	2	3	14
Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом.	17	1	2	3	14
Тема 10. Эффективность командной деятельности туристского предприятия.	17	1	2	3	14
Аттестация	36				
КСР	3			3	
Итого	216	14	20	37	143

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление человеческими ресурсами туристского предприятия

Трудовые ресурсы и человеческий капитал. Персонал в современной организации и человек в традиционном и современном производственном процессе. Основные вехи истории управления персоналом. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе. Организация труда и личность работника. Теории человеческого и социального капитала.

Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность.

Эволюция командных форм организации труда. Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества. Проектные и творческие команды. Кросскультурные команды. Управленческие команды. Организации, создающие команды.

Тема 3. Социально-психологическая структура команды.

Социально-психологическая концепция группового развития. Групповая динамика и уровень развития группы. Командообразование как парадигма управления современными организациями. Понятийный аппарат командообразования. Классификация команд. Виды команд в современном менеджменте.

Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды.

Командообразование как парадигма управления современными организациями. Понятийный аппарат командообразования. Классификация команд. Виды команд в современном менеджменте. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду.

Диагностический этап создания команды. Жизненный цикл команды: этап становления. Жизненный цикл команды: этап успешного развития.

Тема 5. Распределение ролей в команде.

Модель командных ролей М. Белбин: "исполнитель" (И), "председатель" (П), "формирователь" (Ф), "мыслитель" (М), "исследователь ресурсов" (ИР), "оценивающий" (О), "коллективист" (К) и "доводящий до конца" (Д). Функциональные и командные роли. Использование принципа компетентности и принципа предпочтения при распределении ролей. Девять типов личностей, которые должны быть включены в успешно работающую команду.

Тема 6. Методы управления командой туристского предприятия.

Взаимосвязь стратегии управления персоналом с целями деятельности, структурой организации, ее организационной концепцией и стратегией ее развития. Изменение парадигмы управления и признание персонала основным ресурсом организации. Основные составляющие стратегии управления персоналом туристской организации – отбор и планирование потоков рабочей силы, оценка квалификации, мотивация, развитие персонала. Компетентность персонала как объект управления. Прогнозирование компетенции.

Тема 7. Коммуникации в команде.

Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений. Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания в командах. Принципы коммуникаций при создании команд. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч. Групповая динамика и совещание. Функции лидера.

Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров.

Психологические аспекты переговорного процесса. Культура спора. Психологические приемы убеждения в споре. Техника и тактика аргументации. Формирование переговорного процесса. Модерация. Принципы модерации. Процесс модерации. Каталог процедур модерации.

Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом.

Типы конфликтов и эффективность работы команды. Основные условия успешной деятельности команды. Аттестация работы команды: что измеряется, и кто оценивает. Конфликты в команде. Причины, пути решения.

Тема 10. Эффективность командной деятельности туристского предприятия.

Организация контроля за деятельностью подчиненных на предприятиях туризма. Пути образования команды. Комплексный подход к командной эффективности. Уровни командной эффективности.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Командные методы в управлении туристским предприятием,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10340>.

Иные учебно-методические материалы:

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

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

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 - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.
2. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
3. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
4. Мониторинг эффективности команды в целом.
5. Лидер и лидерство. Типология лидерства.
6. Технологии создания команды: 10 шагов к своей команде.
7. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.
8. Программа корпоративного тренинга командообразования.
9. Команда на переговорах. Методы и техники.
10. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе.

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
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 незначительные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.
не зачтено	Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Теория лидерских качеств.
2. Концепция харизматичного лидера.

3. Концепция атрибутивного лидерства.
4. Концепция преобразующего лидерства.
5. Типы конфликтов и эффективность работы команды.
6. Основные условия успешной деятельности команды.
7. Аттестация работы команды: что измеряется, и кто оценивает.
8. Конфликты в команде. Причины, пути решения.
9. Работа членов команды над собственными осознаваемыми и неосознаваемыми целями.
10. Формирование ценностей команды. Обучение команды технологиям работы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	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 (при докладе).
хорошо	работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	работа либо отсутствует, либо не раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из недостоверных источников. На дополнительные вопросы не отвечает.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКД-3:

1. Опишите социально-психологический портрет лидера команды.
2. Для каких организационных целей и/или решения каких задач нужно применять командную работу? Приведите конкретные примеры, иллюстрирующие каждую позицию.
3. В чем отличие команды от рабочей группы? Приведите конкретные примеры, иллюстрирующие каждую позицию.

4. Приведите пример проекта (совместной задачи), для которой необходима команда. Обоснуйте свой ответ.
5. Составьте классификацию компетенций лидера – руководителя команды (управленческой / проектной) или рабочей группы, используя следующие основания:

- коммуникативные навыки (перечислить);
- хорошее мышление (перечислить);
- психологическое здоровье (перечислить).

6. Перечислите и охарактеризуйте технологии координации взаимодействия в команде.
7. Перечислите и охарактеризуйте формы управления в команде.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выполненные задания содержательно полностью соответствуют поставленным вопросам. Приведенная информация проанализирована, переработана, рассмотрены и приведены различные точки зрения специалистов по данным вопросам, возможно, приведены практические примеры собственного опыта занятий физическими упражнениями. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.
хорошо	Выполненные задания содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация верная, но она студентом заимствована из источника без проведения анализа содержания. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.
удовлетворительно	Выполненные задания в целом содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания в целом соответствует требуемому шаблону.
неудовлетворительно	Задания не выполнены либо выполненные задания содержательно не соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания не соответствует требуемому шаблону.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКД-3:

1. Характеристика группы, позволяющая оценить однородность группы – это:

- (-) сплоченность
- (-) открытость
- (-) гомогенность
- (-) статусность

2. Относительная позиция человека внутри группы или общества – это:

- (-) роль

- (-) статус
- (-) должность
- (-) принадлежность

3. Характеристика группы, определяющая уровень входных барьеров в ту или иную группу – это:

- (-) открытость
- (-) сплоченность
- (-) гомогенность
- (-) статустность

4. Показатель, характеризующий единство взглядов и стремление к общей цели всех членов группы – это:

- (-) открытость
- (-) сплоченность
- (-) гомогенность
- (-) статустность

5. Выберите правильное определение понятия «группа»:

- (-) двое или более людей, собранные вместе
- (-) двое или более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга
- (-) двое или более людей, находящиеся в непосредственной близости
- (-) двое или более людей с одинаковыми интересами

6. По природе образования группы классифицируются на:

- (-) формальные
- (-) целевые
- (-) большие
- (-) первичные

7. По целевому назначению группы классифицируются на:

- (-) неформальные
- (-) малые
- (-) триады
- (-) первичные

8. Неформальная группа – это:

- (-) группа людей, образованная на основе функциональных целей
- (-) группа людей, образованная на основе их личных интересов
- (-) группа людей, созданная для выполнения временной организационной задачи
- (-) группа людей, созданная для выполнения постоянно повторяющихся организационных задач

9. Какой из нижеперечисленных факторов относится к персональным факторам создания групп:

- (-) общие цели людей
- (-) непосредственная близость людей
- (-) положительные эмоции людей
- (-) ожидание общения

10. На какой стадии развития группы формируются базовые нормы и правила поведения людей в группе:

- (-) становление
- (-) конфликт
- (-) согласованность
- (-) эффективная структура

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	80-100% правильных ответов
хорошо	60-79% правильных ответов
удовлетворительно	40-59% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 40% правильных ответов

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	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 программе 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 несущественными 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

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Команда как форма организации труда в истории менеджмента.
3. Западный опыт исследования командной работы в организации труда.
4. Коллективная форма организации труда в России.
5. Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда.
6. Социально-психологическая концепция группового развития.
7. Групповая динамика и уровень развития группы.
8. Командообразование как парадигма управления современными организациями.
9. Понятийный аппарат командообразования.
10. Классификация команд.
11. Виды команд в современном менеджменте.
12. Рабочая среда. Организация рабочего пространства.
13. Возможности оптимизации поощрительных выплат за командные результаты.
14. Обучение и развитие команд.
15. Коммуникации в команде.
16. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.
17. Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания в командах.
18. Принципы коммуникаций при создании команд.
19. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч.
20. Групповая динамика и совещание. Функции ведущего.
21. Особенности индивидуального развития членов команды.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКД-3

1. Эволюция командных форм организации труда.
2. Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества.
3. Проектные и творческие команды.
4. Кросскультурные команды.
5. Управленческие команды.
6. Организации, создающие команды.
7. Общие принципы создания самоуправляемых команд в организациях.
8. Организация деятельности команд.

9. Отбор участников команды.
10. Психологические аспекты переговорного процесса.
11. Культура спора.
12. Психологические приемы убеждения в споре.
13. Техника и тактика аргументации.
14. Формирование переговорного процесса.
15. Модерация. Принципы модерации.
16. Процесс модерации.
17. Каталог процедур модерации.
18. Распределение ролей в команде.
19. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
удовлетворительно	Студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.
неудовлетворительно	В ответе студента обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Команда как форма организации труда в истории менеджмента.
3. Западный опыт исследования командной работы в организации труда.
4. Коллективная форма организации труда в России.
5. Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда.

6. Социально-психологическая концепция группового развития.
7. Групповая динамика и уровень развития группы.
8. Командообразование как парадигма управления современными организациями.
9. Понятийный аппарат командообразования.
10. Классификация команд.
11. Виды команд в современном менеджменте.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКД-3

12. Эволюция командных форм организации труда.
13. Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества.
14. Проектные и творческие команды.
15. Кросскультурные команды.
16. Управленческие команды.
17. Организации, создающие команды.
18. Общие принципы создания самоуправляемых команд в организациях.
19. Организация деятельности команд.
20. Отбор участников команды.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	выставляется студенту, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, без грубых ошибок в содержании (минимум на «удовлетворительно») ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте и выполнил задание, тест.
не зачтено	выставляется студенту, если он посетил менее 80% аудиторных занятий, допустил грубые ошибки в содержании ответов на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте и не справился с выполнением задания, теста.

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

Основная литература:

1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-8710-2 : 1399.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788633&idb=0>.
2. Селезнева Е. В. Психология управления / Селезнева Е. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 373 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489357> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-8378-4 : 1149.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788706&idb=0>.
3. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2022. - 270 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00650-6 : 869.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787996&idb=0>.
4. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. - Москва : Юрайт, 2022. - 183 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/498855> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-7303-7 : 799.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819132&idb=0>.
5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. - Москва : Юрайт, 2022. - 245 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/498887> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-7304-4 : 1009.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819015&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. 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>.
2. 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>.
3. Куликова Александра Владимировна. Проектное управление: методы формирования команд : учебно-методическое пособие / А. В. Куликова, В. В. Михайлова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2017. - 28 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=823052&idb=0>.
4. 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>.
5. Стрельникова Т. В. Социология командной работы в организации : учебное пособие / Стрельникова Т. В. - Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2020. - 81 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=780178&idb=0.

6. Быкова А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / Быкова А. В. - Москва : РТУ МИРЭА, 2020. - 70 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., [https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=750103&idb=0)

Action=FindDocs&ids=750103&idb=0.

7. Звягинцева О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие / Звягинцева О. С. - Ставрополь : СтГАУ, 2019. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент., [https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=753811&idb=0)

Action=FindDocs&ids=753811&idb=0.

8. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. - Москва : Юрайт, 2022. - 313 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/496616> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14222-8 : 1249.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=822023&idb=0>.

9. Надточий Юлия Борисовна. Командообразование: задания, тесты, игры : Учебно-методическая литература / Российский технологический университет. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2021. - 86 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-04301-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741663&idb=0>.

10. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие. - Уфа : БашГУ, 2020. - 372 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции БашГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7477-5203-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=779778&idb=0>.

11. Штроо В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум / В. А. Штроо. - Москва : Юрайт, 2022. - 277 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489373> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02451-7 : 1119.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", [https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816568&idb=0)

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp
- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET

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/>

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

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.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 подготовки/специальности 43.03.02 - Туризм.

Автор(ы): Андреев Олег Евгеньевич, кандидат исторических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.