

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Социологический факультет

«УТВЕРЖДАЮ»  
Декан социологического факультета,  
профессор  
\_\_\_\_\_ Н.Г.ОСИПОВА  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Рабочая программа дисциплины  
«Командообразование»  
«Team building»**

Уровень высшего образования  
бакалавриат

Направление подготовки (специальность)  
**41.03.06 - Публичная политика и социальные науки**

Направленность (профиль) ОПОП:  
**Экспертная деятельность в управлении социально-политическими проектами**

Форма обучения:  
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
На заседании Ученого Совета факультета  
(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.)

Москва - 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 41.03.06 - Публичная политика и социальные науки (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 1174 от 20 октября 2015 г.

Год (годы) приема на обучение: 2019\_\_\_\_\_

1. **Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** входит в вариативную часть ОПОП, читается студентам в 8-м семестре.
2. **Входные требования для освоения дисциплины,** предварительные условия. Дисциплина «Командообразование», являясь дисциплиной вариативного модуля, логически связана с другими частями ОПОП подготовки бакалавра, она расширяет знания об управленческих технологиях и навыки их применения, полученные в ходе освоения дисциплин "Менеджмент", "Теория принятия решений" и «Управление человеческими ресурсами».
3. **Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

<b>Компетенции выпускников (коды)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями</b>
Готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе <b>(ОК-4)</b>	<b>ЗНАТЬ:</b> – <b>Код 31 (ОК-4)</b> - механизмы социальной перцепции, коммуникации и интеракции;  <b>ЗНАТЬ:</b> – <b>Код 32 (ОК-4)</b> - структуру и динамику малой социальной группы (коллектива);  <b>УМЕТЬ:</b> - <b>Код У1 (ОК-4)</b> - реализовывать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
Владение навыками осуществления эффективной коммуникации в профессиональной среде, способность грамотно излагать мысли в устной и письменной речи <b>(ОПК-3)</b>	<b>ЗНАТЬ:</b> основы деловой коммуникации и эффективные алгоритмы делового взаимодействия <b>Код 31 (ОПК-3)</b> <b>УМЕТЬ:</b> осуществлять деловую коммуникацию (устную и письменную) <b>Код У1 (ОПК-3)</b> <b>УМЕТЬ:</b> вести полемику в рамках экспертного сообщества и публичной политики <b>Код У2 (ОПК-3)</b>
Способностью к целенаправленной реализации программ повышения эффективности управления и развития персонала в	<b>ЗНАТЬ:</b> основы управления человеческими ресурсами <b>Код 31 (ПК-3)</b> <b>ЗНАТЬ:</b> принципы целеполагания, виды и методы планирования человеческих ресурсов

соответствии с целями и задачами организаций (ПК-3)	<p><b>Код 32 (ПК-3)</b>  <b>ЗНАТЬ:</b>  основы построения и реализации систем мотивации, обучения, развития</p> <p><b>Код 33 (ПК-3)</b>  <b>УМЕТЬ:</b>  применять инструменты управления мотивацией для повышения эффективности персонала</p> <p><b>Код У1 (ПК-3)</b>  <b>УМЕТЬ:</b>  осуществлять управление процессами обучения и развития персонала под руководством специалиста более высокой квалификации</p> <p><b>Код У2 (ПК-3)</b></p>
Способность к участию в интерактивных и публичных мероприятиях (ПК-15)	<p><b>ЗНАТЬ:</b>  виды и техники публичного выступления, основные требования к публичным выступлениям</p> <p><b>Код 31 (ПК-15)</b>  <b>ЗНАТЬ:</b>  типы аудитории, их характеристики, особенности восприятия информации</p> <p><b>Код 32 (ПК-15)</b>  <b>УМЕТЬ:</b>  использовать современные информационно-коммуникационные технологии для участия в интерактивных и публичных мероприятиях</p> <p><b>Код У1 (ПК-15)</b></p>

4. **Формат обучения:** очная.

5. **Объем дисциплины (модуля)** составляет 2 зачетных единицы, всего 82 часа, из которых 20 часов составляет контактная работа студента с преподавателем (10 часов *занятия лекционного типа* и 10 часов *занятия семинарского типа*), 62 часа составляет самостоятельная работа студента.

6. **Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование разделов и тем дисциплины,	Всего (часы)	Контактная работа (часы)	Самостоятельная работа обучающегося (часы)
---	--------------	--------------------------	--

<b>форма промежуточной аттестации</b>		Занятия лекционного типа	Практические занятия	Итого		
<b>Раздел 1. Теоретические вопросы команд и командообразования</b>						
Тема 1. Команды и другие типы групп	<b>6</b>	<b>2</b>	-		-	<b>4</b>
Тема 2. Команда и лидер	<b>8</b>	2	-		-	<b>4</b>
Тема 3. Закономерности групповой динамики	<b>10</b>	-	2		<b>6</b>	<b>2</b>
Тема 4. Самоуправление и командное саморазвитие	<b>12</b>	2	2		<b>6</b>	<b>2</b>
<b>Раздел 2. Методические аспекты командообразования</b>						
Тема 5. Формирование состава команд	<b>10</b>	0	2		<b>6</b>	<b>4</b>
Тема 6. Диагностика команд	<b>6</b>	2	-		-	<b>4</b>
Тема 7. Командообразование как тренинги	<b>12</b>	-	2		<b>6</b>	<b>4</b>
Тема 8. Командообразование как задача лидера	<b>12</b>	-	2		<b>6</b>	<b>4</b>
Тема 9. Межкомандное взаимодействие и его экспертиза	<b>6</b>	2	-		-	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>82</b>	<b>10</b>	<b>10</b>			<b>62</b>
Промежуточная аттестация (зачет)						

## Содержание учебной дисциплины

### Раздел I. Теоретические вопросы команд и командообразования

## **Тема 1. Команды и другие типы групп**

Принципиальные сходства и различия в трактовке терминов «команда» и «коллектив». Тенденции сближения содержания данных понятий в современной отечественной управленческой и исследовательской практике. Специфика трактовки терминов «команда» и «коллектив» в социологии, социальной психологии, менеджменте, политологии и общественной практике. Факторы, влияющие на достижение максимального уровня развития группы, команды и коллектива. Другие виды социальных общностей – рассмотрение через призму «командности».

Определение понятия «коллектив» и свойства коллектива с точки зрения советских авторов. Опора современных российских исследователей на работы ученых советского периода. Традиции трактовки термина «команда» в англоязычной культуре и научной литературе. Уровни развития команды и коллектива. Принятие и «разделение» цели как необходимый, но недостаточный признак подлинного коллектива. Место команды и коллектива в ближайшем окружении и более широкой социальной среде. Соотношение целей и ценностей коллектива и команды.

Культурологическая специфика интерпретаций характеристик и ценности команды и коллектива. Влияние лидерского потенциала и опыта на принятие решений о работе с командами в менеджменте. Особенности команд в гражданском обществе. Специфика отношения к ценностям команды и коллектива у представителей разных поколений. Специфика отношения к командной работе в отечественных, западных, восточных и международных организациях и проектах.

## **Тема 2. Команда и лидер**

Современные подходы к лидерству и задачи лидеров разного типа социальных групп.

Стили руководства и лидерства – классические теории и их современные трактовки. Связь стиля лидерства с личностными особенностями и социально-психологической ситуацией. Иллюзии, связанные с ситуационным руководством. Трактовка выделенных К.Левиним стилей лидерства и их связь с «психологическим треугольником» Аристотеля. Достоинства и недостатки подхода Р.Блейка и Дж.Моултона. Специфика шкал Р.Лайкерта и Р.Танненбаума и У.Шмидта.

Развитие лидерских качеств – возможности целенаправленного управления данным процессом. Коучинг как один из подходов к развитию лидерского потенциала. Вклад Т.Гоулви и Дж. Уитмора в современное понимание возможностей развития потенциала человека. Индивидуальный коучинг и командный коучинг. Коучинг-менеджмент и коучинг-консалтинг в работе по развитию лидерских компетенций у разных категорий лидеров.

Транзакционное и трансформационное лидерство. Лидерство вдохновляющее и манипулирующее. Лидерство в процессах социальных изменений. Особенности управленческих компетенций и их связь со свойствами лидерства. Исследование организаций, имеющих программы развития лидерства. Проблемы корпоративных учебных центров, организующих «Центры оценки и развития» лидерства. Проблемы демотивации любых прошедших повышение квалификации и лиц с лидерским потенциалом, особенно. Проблемы горизонтальной и вертикальной ротации, карьерного планирования, долгосрочного обучения и секондмента.

Проектное лидерство. Специфика лидерства в политике. Добровольческое движение и особенности лидеров волонтерских объединений. Лидеры самоорганизующихся групп общественности. Возможности работы с лидерами и ожидания к экспертам в данной сфере от государственных и негосударственных групп.

### **Тема 3. Закономерности групповой динамики**

Групповая динамика в просоциальных и асоциальных группах. Общие закономерности и возможности работы с группой в позиции эксперта на разных стадиях динамики разного типа групп.

Первые стадии группообразования. Различие теоретических подходов. Специфика взгляда разных наук. Возможности и реальные действия групповых лидеров.

Проблемы стадий, обобщенно называемых «стадиями острой борьбы и противостояния». Динамика внутригрупповых процессов, её влияние на внешнее поведение групп. Социальные риски, связанные с данной стадией развития групп в различных сферах.

Стадии, связанные с выходом на эффективное взаимодействие. Позитивные и возможные негативные эффекты на этих стадиях. Возможности и задачи экспертного взаимодействия с группами на данных стадиях командообразования.

### **Тема 4. Самоуправление и командное саморазвитие**

Классические подходы к управлению и самоуправлению. Делегирование полномочий команде и «захват власти» со стороны групп или подгрупп. Обеспечение эффективного самоуправления на разных стадиях процесса командообразования. Критерии оценки командного саморазвития и возможности постановки задач в данном направлении.

Гибкое управление и agile-технологии в проектных и непроектных командах. Возможности самоуправления в командах с непостоянным составом.

Холакратия как модный подход и старая технология организации командного самоуправления. Условия эффективности и факторы неэффективности «лидеров кругов». Экспертная позиция при работе с лидерами на концептуальном уровне.

## **Раздел II. Методические аспекты командообразования**

### **Тема 5. Формирование состава команд развития**

Классическая работа Р.Белбина – организация исследования и основные выводы. Типичные командные роли и требования к формированию состава команды по Р. Белбину. Отечественные работы по командным ролям отечественных авторов советского периода. Современный взгляд на применимость модели Р.Белбина и практика формирования состава команд в современных организациях.

Роль лидера в постановке задачи на формирование состава команды. Ограничения, связанные с «натуральными» командами в организациях. Формирование состава «проектных» команд и противоречие между профессиональной квалификацией и склонностью кандидатов к той или иной «внутрикомандной роли». Формирование состава команд внедрения организационных изменений и обеспечение расширения количества подобных команд с опорой на включение в их состав «внутренних чемпионов».

Специфика формирования команд для временных работ, в том числе разнообразных проектов, для долгосрочного взаимодействия, для творческих и рутинных работ, для соревновательной и сервисной деятельности. Распределение полномочий по формированию состава команды между высшим менеджментом организации, службой управления персоналом и будущим лидером данной команды. Возможности реформирования состава команды из-за «психологической несовместимости» или недостижения необходимого уровня сплоченности.

#### **Тема 6. Диагностика команд**

Параметры диагностики современных команд и методическое обеспечение соответствующей диагностики. Заказчик и участники исследования – этические проблемы получения и предоставления результатов диагностики. Специфика скрытой и открытой диагностики. Психологическая подготовка членов команды к предстоящей диагностике.

Постановка задачи на диагностику по инициативе всей команды и отдельных её представителей. Обеспечение повышения эффективности работы команды как результат диагностики и предотвращение демотивирующего и «разобщающего» влияния данной процедуры на команду. Возможности диагностики команд по результатам работы подразделений. Возможности, предоставляемые системой менеджмента качества по самооценке команд подразделений и постановке задач на дальнейшее организационное развитие.

Различия методических подходов к диагностике. Классические опросники оценки психологического климата и командной сплоченности. Возможности и ограничения социометрических исследований при диагностике команд. Экспертное оценивание команды извне и позиционирование членов команды как экспертов по самооценке команды, а также роли и вклада в командный результат каждого из её участников. Возможности процедуры «360 градусов» в оценке внутри-организационных команд. Деловые игры и упражнения-симуляции как методы диагностики сильных и слабых сторон команды. Соединение процедур командообразования и диагностики – негативные эффекты и позитивные результаты.

#### **Тема 7. Командообразование как тренинги**

Методический инструментарий тим-билдинга. Методы тим-билдинга в тренингах «на открытом воздухе». Тенденции разработки корпоративных разовых «событий» и системы регулярных конкурсов и чемпионатов. Тенденции включения в состав командообразующих мероприятий представителей поставщиков и клиентов организации. Факторы эффективности данной категории мероприятий.



Специфика «веревочных курсов». Позитивные и негативные эффекты «экстремальных» тренингов. Роль тренера-консультанта в процессе проведения «веревочного тренинга». Проблемы обеспечения участия в данном мероприятии лиц, имеющих ограничения по состоянию здоровья.

Методы тим-билдинга в закрытых помещениях. Соотношение «абстрактных» тем и заданий и тем, непосредственно касающихся производственной командной ситуации. Плюсы и минусы видео-записи данного мероприятия. Возможности и ограничения методики «Аквариум» для достижения целей тим-билдинга.

### **Тема 8. Командообразование как задача лидера**

Особенности командообразования только формирующихся и уже работающих команд. Специфика командообразования осуществляемого лидером при однородном (возрастном, половом, профессиональном, национальном и статусном) составе и при разнородном составе команды. Особенности так называемого тим-билдинга в организациях разного профиля деятельности.

Задачи, стоящие перед командой в зависимости от сферы деятельности организации и специфика требований к соответствующим формам тим-билдинга. Систематические и разовые процедуры командообразования. Внедрение требований к командам в общую систему управления организацией.

Проблема долгосрочности позитивного эффекта командообразования. Проблема разрушающего воздействия процедур, связанных с «примитивным» пониманием тим-билдинга. Каскадная модель и работа лидеров команд с внешними фасилитаторами при осуществлении программ общеорганизационного командообразования.

Роль лидера команды в процессе постановки задачи на тим-билдинг. Возможности неучастия лидера команды в соответствующих развивающих мероприятиях. Роль лидера команды в последующем поддержании позитивных эффектов состоявшегося тим-билдинга.

Проблемы, связанные с необходимостью коррекции стиля руководства командного лидера. Проблемы, связанные с необходимостью замены командного лидера. Возможности и ограничения «выращивания» лидера из состава команды. Проблемы, связанные с межкомандными внутриорганизационными отношениями и особой субкультурой команды, противоречащей общей организационной культуре.

### **Тема 9. Межкомандное взаимодействие и его экспертиза**

Особенности взаимодействия команд внутри одной организации. Роль руководства организации и системы управления персоналом. Общая организационная культура организации и командообразование.

Взаимодействие команд во внеконкурентной среде. Проблема специализации и разнопрофильности составов команд. Управление распределением функций и координацией взаимодействия команд. Проблема разных уровней статуса команд и отношений Заказчиков, исполнителей, Экспертов и Групп общественности.

Взаимодействие команд в конкурирующей среде. Межкомандное взаимодействие при политической борьбе. Манипуляции командами и возможности экспертной диагностики, предъявления оценок и рекомендаций.

Варианты экспертной работы с межкомандным взаимодействием. Форматы получения и постановки задач на экспертизу. Взаимоотношения с лидерами команд. Взаимодействие с членами команд. Возможности и ограничения медиации. Предоставление результатов экспертизы, дальнейшие действия и управление последствиями. Эксперт как консультант – риски и правила поведения.

## **7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

### **7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости**

#### **7.1.1. Задания для самостоятельной работы**

1. На примере какого-либо фильма приведите примеры различия в восприятии членами команды друг друга, особенности передачи информации друг другу, особенности воздействия членов команды друг на друга и их взаимодействия.
2. Разработайте черновик методических рекомендаций по совершенствованию механизмов социальной перцепции, коммуникации и интеракции в команде. Рекомендации обосновывайте ссылками на современные исследования, результаты которых опубликованы на русском и иностранном языках.
3. Выделите свойства команды, малой социальной группы и коллектива в работах социальных психологов, опубликованных на русском, английском и итальянском языках. Покажите сходства этих перечней и проанализируйте обоснованность различий.
4. Проанализируйте несколько подходов к описанию структуры команды.
5. Проанализируйте теории групповой динамики и проиллюстрируйте их применение к одному и тому же кейсу, подобранному Вами самостоятельно.
6. Сделайте сопоставительную таблицу теорий деловой коммуникации и аргументируйте сильные и слабые стороны этих теорий (на Ваш взгляд).
7. Нарисуйте схематически разные алгоритмы делового взаимодействия и обозначьте на схеме варианты оптимальности и не оптимальности.

8. Напишите аргументацию своих утверждений официальному лицу (выберите его должность), и отправьте этот тест однокласснику, сообщив ему его роль. К занятию нужно принести историю переписки по данному вопросу, включающую несколько итераций.
9. Напишите короткую статью для СМИ на остро-социальную тему и подготовьтесь к обсуждению вариантов реакции на нее в обществе.
10. Напишите на тему статьи коллеги тезисы своего доклада (для имитационной встречи экспертов по данному вопросу).
11. Выпишите из профессионального стандарта специалиста по управлению человеческими ресурсами основные виды деятельности и продумайте критерии оценки качества выполнения по каждому из них.
12. Проанализируйте несколько публикаций на сайтах HR-специалистов по вопросам определения целей и способов их достижения в сфере планирования человеческих ресурсов. Примените свои выводы к планированию команд проектов.
13. Подготовьте слайды к дискуссионному выступлению относительно связи мотивации персонала и системы обучения и развития в организации. Обязательно ссылайтесь на базовые публикации в этих сферах.
14. Проанализируйте причины снижения мотивации в определенной команде и предложите несколько инструментов управления мотивацией для повышения эффективности работы команды.
15. Сопоставьте 2 описания системы управления процессами обучения и развития персонала и поставьте задачи для развития компетенций молодого специалиста в данной сфере.
16. Подготовьте презентацию на тему «Виды и техники публичного выступления, основные требования к публичным выступлениям».
17. Проанализируйте характеристики ярких спикеров, обсуждающиеся в социальных сетях, и сформулируйте особенности восприятия информации представителями разных аудиторий.
18. Подготовьте таблицу с перечнем и описанием специфики современных информационно-коммуникационных технологий, применяемых в интерактивных и публичных мероприятиях, и продемонстрируйте лично или на чужом примере одну из редко используемых технологий.

## 7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

### Вопросы для подготовки к зачету

1. Основные характеристики команд и других типов малых групп.
2. Основные концепции командообразования.
3. Роль лидера в команде.
4. Разнообразие стилей командного лидерства.
5. Научные исследования групповой динамики.
6. Возможности управления групповой динамикой.
7. Возможности самоуправления в команде.
8. Общие закономерности саморазвития социальных групп.
9. Структура команд разного типа.
10. Методы формирования состава команд.
11. Диагностика социальных групп.
12. Методы самодиагностики команды.
13. Методы и типы тренингов командообразования.
14. Задачи лидера по формированию команды и методы их реализации.
15. Цели и методы экспертизы межкомандного взаимодействия.

### Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

### Критерии оценки ответов на экзамене

## Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

<b>ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)</b>					
Оценка	2	3	4	5	Виды оценочных средств
Результаты обучения					
<b>ЗНАТЬ:</b> механизмы социальной перцепции, коммуникации и интеракции;  <b>Код 31 (ОК-4)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 1-26, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 12, 15
<b>ЗНАТЬ:</b> структуру и динамику малой социальной группы (коллектива)  <b>Код 32 (ОК-4)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 3-5, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 1 и 7.
<b>ЗНАТЬ:</b> основы деловой коммуникации и эффективные алгоритмы делового взаимодействия <b>Код 31 (ОПК-3)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 6-7, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 14
<b>УМЕТЬ:</b> осуществлять деловую коммуникацию (устную и письменную) <b>Код У1 (ОПК-3)</b>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Отсутствие умений	Задание для самостоятельной работы № 8 и все деловые игры каждого семинарско-практического занятия.

<b>УМЕТЬ:</b> вести полемику в рамках экспертного сообщества и публичной политики <b>Код У2 (ОПК-3)</b>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Отсутствие умений	Задание для самостоятельной работы № 9-10.
<b>ЗНАТЬ:</b> основы управления человеческими ресурсами <b>Код 31 (ПК-3)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 11, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 5 и 8.
<b>ЗНАТЬ:</b> принципы целеполагания, виды и методы планирования человеческих ресурсов <b>Код 32 (ПК-3)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 12, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 10, 11
<b>ЗНАТЬ:</b> основы построения и реализации систем мотивации, обучения, развития <b>Код 33 (ПК-3)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 13, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 2 и 13.
<b>УМЕТЬ:</b> применять инструменты управления мотивацией для повышения эффективности персонала <b>Код У1 (ПК-3)</b>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Задание для самостоятельной работы № 14.

<b>УМЕТЬ:</b> осуществлять управление процессами обучения и развития персонала под руководством специалиста более высокой квалификации <b>Код У2 (ПК-3)</b>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Отсутствие умений	Задание для самостоятельной работы № 15.
<b>ЗНАТЬ:</b> виды и техники публичного выступления, основные требования к публичным выступлениям <b>Код 31 (ПК-15)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 16.
<b>ЗНАТЬ:</b> типы аудитории, их характеристики, особенности восприятия информации <b>Код 32 (ПК-15)</b>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Задание для самостоятельной работы № 17, контрольные вопросы для подготовки к зачету №№: 3 и 4.
<b>УМЕТЬ:</b> использовать современные информационно-коммуникационные технологии для участия в интерактивных и публичных мероприятиях <b>Код У1 (ПК-15)</b>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Задание для самостоятельной работы № 18.

## 8. Ресурсное обеспечение

### 8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

##### а) основная литература:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 6– е изд. – СПб.: Питер, 2016. – 528 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов»).
2. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. Издание 2-е переработанное и дополненное. — Юрайт Москва, 2015. — С. 414.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина, 2005. - 301 с.
4. Кови С. Лидерство, основанное на принципах - М.: Альпина, 2009.

5. Ксенофонтова Е. Это модное слово "команда" // Журнал "Менеджмент сегодня" №3, 2001. <https://istina.msu.ru/profile/Eksen/>
6. Ксенофонтова Е.Г. Группы в организации. Глава 4 // Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – Глава 4. С.89 – 113.
7. Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства. // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2016. Т. 16, вып. 2. Стр. 142-153. DOI: 10.18500/1818-9601-2016-16-2-142-147
8. Макаренченко М.А., Павлова О.Н. ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11, № 1. С. 39—53. DOI: 10.18721/JE.11104

**б) дополнительная литература:**

1. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей — М.: Альпина, 2014. ;
2. Апенько С.Н. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ С ПОМОЩЬЮ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ ПРОЕКТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ// Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 60-68. <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-chelovecheskih-resursov-s-pomoschyu-komandooobrazovaniya-proektov-predpriyatiya>
3. Верхоглазенко В.Н. Командообразование: основы управления и роли в команде // Живая психология. — 2017. — Том 4. — № 1. — С. 49–74. — doi: 10.18334/lp.4.1.37893
4. Воронкова И.Р. Будущее тимбилдинга // Молодежь и научно-технический прогресс Сборник докладов XI международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: В 4 томах. Сост.: В.Н. Рощупкина, В.М. Уваров. 2017. С. 36-39. <http://www.gfbgtu.ru/images/tom4sci.pdf>
5. Гузенина С.В. К проблеме коллективной идентификации в современной России.// Вестник Санкт-Петербургского университета №2, 2012. С. 201-207. <https://cyberleninka.ru/article/n/14860905>
6. Завьялова Е., Логинова А. Роли в команде: российский вариант // "Персонал-Микс" - 05.11.2003 <https://hr-portal.ru/article/roli-v-komande-rossiyskiy-variant>
7. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / Иван. гос. энерг. ун-т. - Иваново, 2003. [window.edu.ru/resource/861/29861/files/ispu017.pdf](http://window.edu.ru/resource/861/29861/files/ispu017.pdf)
8. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2006 г., 376 стр.
9. Ксенофонтова Е.Г. ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ. Глава 5 // Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата /под ред. С.А.Баркова. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – Серия: Бакалавр. Академический курс. Стр. 114-137



10. Ксенофонтова Е.Г. Современные концепции эффективного лидерства в организациях: общее и особенное // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.), 2017, том 23, № 2, С. 49-72. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2017-23-2-49-72>
11. Лукьянчикова М.В., Кислухина Н.С. ТИМБИЛДИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО PR // ТРУДЫ ИНСТИТУТА БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЙ Научное издание. Под общей редакцией М.Э. Вильчинской-Бутенко. Санкт-Петербург, 2017. С. 75-80. <https://elibrary.ru/item.asp?id=29443470>
12. Пак В.Д. ВИДЫ ТРЕНИНГОВ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 3-1 (57). С. 125-127. <https://elibrary.ru/item.asp?id=28825799>
13. Смыковская Т.К. ФАКТОРЫ СОЗДАНИЯ УСПЕШНОЙ КОМАНДЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 7 (58). С. 75-78. <http://ekonomika.snauka.ru/2016/07/12209>
14. Фаткин Л., Морозова К. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности // "Проблемы теории и практики управления" - № 1. - 2001. [http://vasilievaa.narod.ru/20\\_1\\_01.htm](http://vasilievaa.narod.ru/20_1_01.htm)
15. Швецова Н.А. Феномен харизмы в общественном сознании: Автореферат дис. ... канд. философских наук. - Пермь, 2007. [new-disser.ru/avtoreferats/01003318754.pdf](http://new-disser.ru/avtoreferats/01003318754.pdf)
16. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2011.

### Интернет-ресурсы

Портал «Социология, экономика, менеджмент». Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>

Электронный журнал, посвященный командам, отражающий опыт международных команд и взгляды на команду стран азиатско-тихоокеанского региона. Режим доступа: <https://team-journal.com/>

Обзоры опыта современного менеджмента, в том числе и в командообразовании - Теория и практика менеджмента. Издание Гарвардской школы бизнеса. Режим доступа: <https://hbr-russia.ru>.

Ежеквартальный журнал, посвященный командному лидерству. Режим доступа: <https://www.journals.elsevier.com/the-leadership-quarterly>

Сайт международной диагностической сети TeamPuls. Режим доступа: [www.teampuls.de](http://www.teampuls.de)

Страница сайта, посвященная проектному управлению. Режим доступа: <http://projectimo.ru/komanda-i-motivaciya>

Сайт специалистов по командообразованию США. Режим доступа: <http://www.teambuildingusa.com/>

## **8.2.Описание материально-технического обеспечения:**

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством (для проведения деловых игр), оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций, или мультимедийная доска. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

**9. Язык преподавания:** русский.

## **10. Преподаватель:**

Канд. психол. н., доцент Ксенофонтова Е. Г.

## **11. Автор программы**

Канд. психол. н., доцент Ксенофонтова Е. Г.