

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Составители:

канд. психол. наук, доц. Е.Б. Петрушихина

ст. преп. Володина О.В.

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Пояснительная записка | 4 |
| 1.1. Цель и задачи дисциплины | 4 |
| 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине..... | 4 |
| 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы | 5 |
| 2. Структура дисциплины | 5 |
| 3. Содержание дисциплины..... | 7 |
| 4. Образовательные технологии..... | 8 |
| 5. Оценка планируемых результатов обучения | 9 |
| 5.1. Система оценивания..... | 9 |
| 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 10 |
| 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 13 |
| 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение | 14 |
| 6.1. Список источников и литературы..... | 14 |
| 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины | 15 |
| 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины | 15 |
| 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья..... | 16 |
| 9. Методические материалы | 18 |
| 9.1. Планы практических занятий. Методические указания по организации и проведению. | 18 |
| 9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... | 20 |
| Приложение 1. Аннотация дисциплины | 22 |
| Приложение 2. Лист изменений..... | 24 |

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- формирование представлений о закономерностях построения и развития команд в организации.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов к командообразованию;
- формирование навыков комплектования команд, диагностики их эффективности;
- развитие навыков командной работы.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

| Компетенция (код и наименование) | Индикаторы компетенций (код и наименование) | Результаты обучения |
|--|--|--|
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде | Знать: - стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - роли каждого участника в команде. Уметь: - определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - определять роль каждого участника в команде. Владеть: - навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - навыками определения роли каждого участника в команде. |
| УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК – 3.2 Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом; содействует презентации результатов работы команды; соблюдает этические нормы взаимодействия | Знать: - основы взаимодействия с членами команды; - способы обмена информацией, знаниями и опытом; - способы содействия презентации результатов работы команды; - этические нормы взаимодействия. Уметь: - эффективно взаимодействовать с членами команды; - участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом; |

| | | |
|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - содействовать презентации результатов работы команды; - соблюдать этические нормы взаимодействия. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками эффективного взаимодействия с членами команды; - навыками участия в обмене информацией, знаниями и опытом; - навыками содействия презентации результатов работы команды; - навыками соблюдения этических норм взаимодействия. |
| ПК – 3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой | ПК – 3.3 Организует и координирует взаимодействие между людьми | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации и координации взаимодействия между людьми <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать и координировать взаимодействие между людьми <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками организации и координации взаимодействия между людьми. |

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии командообразования» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом организации».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

| № п/п | Раздел Дисциплины | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточно й аттестации |
|----------|--|---------|--------------------|---|-----|-------|-----|--|
| | | | | Лек | Сем | Практ | Сам | |
| 1 | Понятие команды | 5 | 1 | 2 | 2 | | 4 | Контрольная работа |
| 2 | Ролевые подходы в комплектовании команд | 5 | 2 | 2 | 2 | | 6 | Опрос на занятии |
| 3 | Типологические подходы в комплектовании команд | 5 | 3 | 2 | 4 | | 6 | Опрос на занятии |
| 4 | Лидерство в команде | 5 | 4 | 2 | 2 | | 6 | Опрос на занятии |
| 5 | Командообразовательны й тренинг | 5 | 5 | 2 | 2 | | 6 | Опрос на занятии |
| 6 | Команды в организационном контексте | 5 | 6 | 2 | 4 | | 6 | Опрос на занятии |
| 7. | Зачет | 5 | 7 | | | | 12 | итоговая контрольная работа |
| | ИТОГО | | | 12 | 16 | | 48 | |

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

| № п/п | Раздел Дисциплины | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточно й аттестации |
|----------|--|---------|--------------------|---|-----|-------|-----|--|
| | | | | Лек | Сем | Практ | Сам | |
| 1 | Понятие команды | 7 | 1 | 1 | 1 | | 6 | Контрольная работа |
| 2 | Ролевые подходы в комплектовании команд | 7 | 2 | 1 | 1 | | 6 | Опрос на занятии |
| 3 | Типологические подходы в комплектовании команд | 7 | 3 | 1 | 1 | | 8 | Опрос на занятии |

| | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|---|---|---|--|----|-----------------------------|
| 4 | Лидерство в команде | 7 | 4 | 2 | 1 | | 8 | Опрос на занятии |
| 5 | Командообразовательный тренинг | 7 | 5 | 1 | 2 | | 8 | Опрос на занятии |
| 6 | Команды в организационном контексте | 7 | 6 | 2 | 2 | | 8 | Опрос на занятии |
| 7. | Зачет | 7 | 7 | | | | 12 | итоговая контрольная работа |
| | ИТОГО | | | 8 | 8 | | 60 | |

3. Содержание дисциплины

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|----|--|--|
| 1. | Понятие команды | Понятие команды. Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное. Команда как группа высокого уровня развития. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы. Оценка уровня развития команды. Стадии развития команды. Эффективность команды. |
| 2 | Рольевые подходы к комплектованию команды | Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Рольевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в рольевых моделях комплектования команд. |
| 3. | Типологические подходы к комплектованию команд. | Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях. Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI. |
| 4. | Лидерство в команде | Лидерство как групповой процесс. Ошибка атрибуции лидерства. Понятие командного лидерства. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена). Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл). Распределенное лидерство в команде. Взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде. Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах. |

| | | |
|----|---------------------------------------|--|
| 5. | Командообразовательный тренинг | Современные подходы к командообразовательному тренингу. Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга. Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе. Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования. Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды. |
| 6 | Команды в организационном контексте. | Организация командного функционирования. Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы. Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур. Процессы раскола в командах. Методы профилактики процессов раскола в командах. Командообразование как кадровый консалтинг. Коучинг команд. Этапы работы консультанта в процессе командообразования группы. Индикаторы командных проблем. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой. |

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

| № п/п | Наименование темы | Виды учебной работы | Образовательные технологии |
|-------|--|---------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Понятие команды | Лекция Семинар | Вводная лекция Дискуссия |
| 2. | Ролевые походы в комплектовании команд | Лекция Семинар | Лекция-визуализация Дискуссия на семинаре |
| 3. | Типологические подходы в комплектовании команд | Лекция Семинар | Лекция-визуализация Дискуссия |
| 4. | Лидерство в команде | Лекция Семинар | Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия |
| 5. | Командообразовательный тренинг | Лекция Семинар | Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия с элементами тренинга |
| 6. | Команды в организационном контексте | Лекция Семинар | Проблемная лекция Рассмотрение реальных примеров Дискуссия |

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в процессе изучения дисциплины в форме опроса на семинарских занятиях и выполнения контрольных работ. Максимальная оценка – 60 баллов: 40 баллов за работу на семинарах и 20 баллов за контрольную работу.

Промежуточная аттестация реализуется в форме итоговой контрольной работы, включающей теоретические и практические вопросы. Максимальная оценка – 40 баллов.

| Форма контроля | Срок отчетности | Максимальное количество баллов | |
|---------------------------------|-----------------|--------------------------------|-------|
| | | За 1 работу | Всего |
| Текущий контроль: | | | |
| - контрольная работа | Недели 1-6 | 20 | 20 |
| - работа на семинарах | Недели 1-6 | | 40 |
| Итого по текущему контролю | | | 60 |
| Промежуточный контроль: | | | |
| - письменная контрольная работа | Неделя 7 | 40 | 40 |
| ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ | | | 100 |

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

| Баллы | Традиционная | | ECTS |
|--------|---------------------|------------|------|
| 95-100 | отлично | зачтено | A |
| 83-94 | | | B |
| 68-82 | хорошо | | C |
| 56-67 | удовлетворительно | | D |
| 50-55 | | | E |
| 20-49 | неудовлетворительно | не зачтено | FX |
| 0-19 | | | F |

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|---------------------------------|---|---|
| 100-83/ <input type="text"/> | «отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено» | Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и |

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------|--|---|
| | | <p>профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p> |
| 82-68/ С | «хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено» | <p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p> |
| 67-50/ D,E | «удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено» | <p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p> |
| 49-0/ F,FX | «неудовлетворите- льно»/ не зачтено | <p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности</p> |

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------|-------------------------|--|
| | | <p>стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p> |

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 5-8 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 2 вопроса (один вопрос теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Команда как группа высокого развития
2. Основные признаки команды
3. Стадии развития команды
4. Эффективность команды
5. Понятие технологий командообразования

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

1. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
2. Модели оценки уровня развития команды.
3. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
4. Виды и функции команд в организациях. Особенности управления командами.
5. Комплектование команд. Критерии отбора членов команды.
6. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
7. Подготовка лидеров, руководителей команд. Навыки создания команды.
8. Тренинг командной сывровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.

9. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.
10. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.
11. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.
12. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты.
13. Диагностика и оптимизация ролевой структуры команды. Методы и техники.
14. Механизмы коррекции и развития командной работы.
15. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

6.1. Список источников и литературы

Литература

Обязательная:

Авдеев, В. В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - Москва :КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с. (Обложка. КБС)ISBN 978-5-905554-35-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557908>

Лапыгин, Ю. Н. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с.ISBN 978-5-16-105132-0 (online). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/567396>

Дополнительная:

Борисов, К. Командо©: как достигать больших целей вместе / Константин Борисов. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 132 с. - ISBN 978-5-95009-625-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1077971>

Кэтмелл, Э. Корпорация гениев: Как управлять командой творческих людей / Кэтмелл Э., Уоллес Э. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 344 с.: ISBN 978-5-9614-4960-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914072>

Филиппов, С. Команда чемпионов продаж: Как создать идеальный отдел продаж и эффективно им управлять / Филиппов С. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 170 с.: ISBN 978-5-9614-4504-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/913972>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

Перечень БД и ИСС

| №п/п | Наименование |
|------|--|
| 1 | Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus |
| 2 | Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis |
| 3 | Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru |
| 4 | Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант |

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины необходимо:

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.

2. Наличие в аудитории доски.

Состав программного обеспечения (ПО)

| №п/п | Наименование ПО | Производитель | Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое) |
|------|-----------------------|---------------|--|
| 1 | Microsoft Office 2016 | Microsoft | лицензионное |
| 2 | Windows 10 Pro | Microsoft | лицензионное |
| 3 | Zoom | Zoom | лицензионное |

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических занятий. Методические указания по организации и проведению.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тематические разделы

Семинар 1. Понятие команды

Цель занятия: формирования представлений о команде как о группе особого рода в организации.

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Основные признаки команды.
2. Стадии развития команды.
3. Эффективность команды.

Контрольные вопросы:

1. Что характеризует малую группу как команду?
2. Почему эффективность команды может быть выше эффективности обычных малых групп?
3. Какие практики можно отнести к командообразовательным технологиям?

Семинар 2. Ролевые подходы к комплектованию команд

Цель занятия: ознакомиться с основными ролевыми моделями команд.

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социальной роли.
2. Концепция командных ролей Белбина.
3. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.

4. Управленческие роли в модели Базарова.

Контрольные вопросы:

1. Чем определяется содержание командной роли?
2. Что должен обеспечивать набор ролей в команде?
3. В чем заключается ограничение концепции командных ролей Белбина?

Семинар 3. Типологические подходы к комплектованию команд

Цель занятия: ознакомиться с основными типологическими моделями команд.

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Типологический подход к характеристике личности.
2. Типология Майерс-Бриггс.
3. Типология Кейрси.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются основания для типологии личности Юнга?
2. В чем заключается сходство и отличие типологий Кейрси и Майерс-Бриггс?
3. Как реализуется принцип гетерогенности при комплектовании команд на основе типологических подходов?

Семинар 5. Командообразовательный тренинг

Цель занятия: ознакомиться с технологиями проведения тренинга командообразования .

Форма проведения: Дискуссия с элементами тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Возможности комплексного подхода к командообразовательному тренингу.
2. Продолжительность прохождения стадий комплексного тренинга командами, имеющими опыт взаимодействия.
3. Варианты модификации программы комплексного тренинга для разных типов практических ситуаций.

Демонстрации психотехнологий на занятиях:

1. Тренинг на углубление знакомства участников

2. Развитие командного взаимодействия с помощью элементов американского веревочного курса. Применение технологии на учебной группе.
3. Технологии для формирования элементов общего видения в команде. Применение технологии на учебной группе.
4. Использование ролевого подхода в тренингах командообразования. Применение выбранной ролевой модели на учебной группе.

Контрольные вопросы:

1. Каковы отличительные характеристики комплексного тренинга командообразования Ю.М. Жукова?
2. Возможно ли развитие команды без использования тренингов?
3. Какие характеристики команды формируются при помощи тренинга?

9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

| <i>Вид работы</i> | <i>Содержание (перечень вопросов)</i> | <i>Рекомендации</i> |
|---|---|--|
| ТЕМА 1. Понятие команды | | |
| <i>Подготовка к семинару</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные признаки команды. 2. Стадии развития команды. 3. Эффективность команды. | <i>См. описание семинара в плане семинарских занятий</i> |
| ТЕМА 2. Ролевые подходы к комплектованию команд | | |
| <i>Подготовка к семинару</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социальной роли. 2. Концепция командных ролей Белбина. 3. «Колесо команды» МарДжерисона-МакКенна. 4. Управленческие роли в модели Базарова. | <i>См. описание семинара в плане семинарских занятий</i> |
| ТЕМА 3. Типологические подходы к комплектованию команд | | |

| | | |
|--|--|---|
| <p><i>Подготовка к семинару</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Типологический подход к характеристике личности. 2. Типология Майерс-Бриггс. 3. Типология Кейрси. | <p><i>См. описание семинара в плане семинарских занятий</i></p> |
| <p>ТЕМА 4. <i>Лидерство в команде</i></p> | | |
| <p><i>Подготовка к лекции</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль руководителя в формировании команды 2. Взаимное влияние лидера и команды 3. Понятие разделенного лидерства | |
| <p>ТЕМА 5. <i>Командообразовательный тренинг</i></p> | | |
| <p><i>Подготовка к семинару</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможности комплексного подхода к командообразовательному тренингу. 2. Продолжительность прохождения стадий комплексного тренинга командами, имеющими опыт взаимодействия. 3. Варианты модификации программы комплексного тренинга для разных типов практических ситуаций. | |
| <p>ТЕМА 6. <i>Команды в организационном контексте</i></p> | | |

| | | |
|---------------------|---|--|
| Подготовка к лекции | <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды команд в организации. 2. Понятие командного менеджмента. 3. Коучинг команд. | |
|---------------------|---|--|

Приложение 1

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Технологии командообразования» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом организации».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины:

- формирование представлений о закономерностях построения и развития команд в организации.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов к командообразованию;
- формирование навыков комплектования команд, диагностики их эффективности;
- развитие навыков командной работы.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

УК – 3.1 - Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде;

УК – 3.2 - Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом; содействует презентации результатов работы команды; соблюдает этические нормы взаимодействия;

ПК – 3.3 - Организует и координирует взаимодействие между людьми.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК – 3.1);
- роли каждого участника в команде (УК – 3.1);
- основы взаимодействия с членами команды (УК – 3.2);
- способы обмена информацией, знаниями и опытом (УК – 3.2);
- способы содействия презентации результатов работы команды (УК – 3.2);
- этические нормы взаимодействия (УК – 3.2);
- основы организации и координации взаимодействия между людьми (ПК-3.3).

Уметь:

- определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели(УК – 3.1);
- определять роль каждого участника в команде (УК – 3.1);
- эффективно взаимодействовать с членами команды(УК – 3.2);
- участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом (УК – 3.2);

- содействовать презентации результатов работы команды(УК – 3.2);
- соблюдать этические нормы взаимодействия (УК – 3.2);
- организовывать и координировать взаимодействие между людьми (ПК – 3.3).

Владеть:

- навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК – 3.1);
- навыками определения роли каждого участника в команде (УК – 3.1);
- навыками эффективного взаимодействия с членами команды (УК – 3.2);
- навыками участия в обмене информацией, знаниями и опытом (УК – 3.2);
- навыками содействия презентации результатов работы команды (УК – 3.2);
- навыками соблюдения этических норм взаимодействия (УК – 3.2);
- навыками организации и координации взаимодействия между людьми(ПК – 3.3).

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация - в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Приложение 2. Лист изменений

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе (модуле) дисциплины _Технологии командообразования_
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»

| № п/п | Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения | Дата | № протокола |
|-------|---|------|-------------|
| 1 | Приложение № 1 | | |
| 2 | Приложение № 2 | | |
| | | | |
| | | | |