

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 38.03.03 – Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

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 06.04.2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
    - 1.1 Цель и задачи дисциплины
    - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
    - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
  2. Структура дисциплины
  3. Содержание дисциплины
  4. Образовательные технологии
  5. Оценка планируемых результатов обучения
    - 5.1. Система оценивания
    - 5.2. Критерии выставления оценок
    - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
  6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
    - 6.1. Список источников и литературы
    - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
    - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
  7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
  8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
  9. Методические материалы
    - 9.1. Планы семинарских занятий
    - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
    - 9.3. Иные материалы
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

# 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. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

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	<b>Знать:</b> - стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - роли каждого участника в команде. <b>Уметь:</b> - определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - определять роль каждого участника в команде. <b>Владеть:</b> - 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	<b>Знать:</b> - основы взаимодействия с членами команды; - способы обмена информацией, знаниями и опытом; - способы содействия презентации результатов работы команды; - этические нормы взаимодействия. <b>Уметь:</b> - эффективно взаимодействовать с членами команды; - участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом; - содействовать презентации результатов

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

### 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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	18

<b>1</b>	Семинары/лабораторные работы	<b>24</b>
	Всего:	<b>42</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### **Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения**

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>1</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>1</b>	Семинары/лабораторные работы	<b>16</b>
	Всего:	<b>24</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### **3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<b>1.</b>	<b>Понятие команды</b>	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.
<b>2</b>	<b>Ролевые подходы к комплектованию команды</b>	Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд.
<b>3.</b>	<b>Типологические подходы к комплектованию команд.</b>	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.	<b>Лидерство в команде</b>	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.	<b>Командообразовательный тренинг</b>	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	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

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Понятие команды	Лекция Семинар	Вводная лекция Дискуссия
2.	Рольевые 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

## 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
- контрольная работа	20	20
- работа на семинарах	10	40
Промежуточный контроль		
Промежуточный контроль - письменная контрольная работа	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			D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

### 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>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	удовлетво- рительно/ 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	неудовлет- ворительно/ 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 стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>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 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 сыгровки. 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:

1. 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>
2. 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:

1. 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>
2. 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>
3. Филиппов, С. Команда чемпионов продаж: Как создать идеальный отдел продаж и эффективно им управлять / Филиппов С. - Москва :Альпина Пабл., 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»

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis

### 6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **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, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

### 9.1. 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?

4.

**9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

**9.3. Иные материалы**

Приложение 1. Аннотация  
рабочей программы дисциплины

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ 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.