

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« »

2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
_ Б1.В.ДВ.5 ТИМБИЛДИНГ (ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ)**

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.03. «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.5 ТИМБИЛДИНГ (ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ) составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (профиль) 38.04.03 "Управление персоналом" Управление кадровым потенциалом организации
код и наименование направления подготовки (профиля)

Программу составила:

Юркова И.Г., доцент, к.психол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины Организационная культура утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 « 03 » мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Лузаков А.А.
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 « 03 » мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Лузаков А.А.
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 « 04 » мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Рецензенты:

Дацко А.Ю. директор НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»

Ожигова Л.Н. д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ

1. Цели и задачи дисциплины «Тимбилдинг (формирование команды)»

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цели изучаемой дисциплины состоят в возможности формирования и систематизации имеющихся и получение новых знаний по формированию команд, способствующих эффективному развитию организации в конкурентной среде. Отработать навыки презентации, публичных выступлений, навыки организации конструктивной обратной связи.

1.2 Задачи дисциплины:

Для достижения цели данной дисциплины предполагается решение следующих задач:

- изучение различных подходов к понятиям «команда» и «проектная команда»;
- изучение этапов, факторов командообразования;
- сформировать концептуальные знания формирования команд;
- сформировать знания современных технологий в деятельности менеджера по управлению командами
- развить умения организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач
- приобрести навыки оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина базируется на знаниях студентов общих основ психологии, менеджмента, развития организации, управления персоналом, организационного поведения, теории организации. Опирается на знания, относящиеся к другим научным дисциплинам, таким как «Управление персоналом организации», «Психология управления», «Организационное поведение».

Для успешного освоения дисциплины студенты должны быть способны развивать свой профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы, к аналитической работе; уметь осуществлять научно-исследовательскую деятельность в целях получения новых знаний; владеть инструментальными средствами исследования, получения, хранения и обработки информации; владеть навыками самостоятельной работы, умением организовывать свой труд; обладать комплексным видением современных проблем управления персоналом и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; обладать способностью использовать для решения задач современные технические средства и информационные технологии; уметь создавать команды профессионалом и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; уметь выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций

№ п.п.	Индекс компет	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны
--------	---------------	------------------------	---

	енции	(или её части)	знать	уметь	владеть
1.	ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать специфику работы в командах, принципы создания эффективных команд	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Владеть навыками организации переговорного процесса и проведения организационных мероприятий
2.	ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает порядок оформления документации при приеме на работу, современные проблемы в области подбора персонала	Умеет оценивать текущую и перспективную потребность организации в персонале, затраты на привлечение и отбор персонала. Принимает участие в разработке политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, применяя оптимальные методы поиска, привлечения, оценки и отбора кандидатов, самостоятельно формулируя критерии и показатели отбора	Владеет методами и технологиями исследования рынка на основе применения персонал-маркетингового подхода
3.	ПК - 13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации	Уметь организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации. Уметь разрабатывать предложения по совершенствованию системы найма и адаптации персонала в организации	Владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
4.	ПК - 25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать	Знает функции и задачи менеджера в современной организации. Знает принципы выработки совместных	Умеет проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать	Владеет навыками презентации, публичных выступлений, навыками организации

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	правил взаимодействия, следования им и побуждения к этому сотрудников. Знает правила проведения корректирующих процедур при принятии управленческих решений	других, принимать совместные решения. Умеет консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений. Умеет выявлять и предупреждать отклонения и отрицательные последствия при осуществлении административных процессов	конструктивной обратной связи. Владеет навыками проведения корректирующих процедур при принятии управленческих решений
5.	ПК - 28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знает специфику обучения и развития, технологии и методы наставничества, современные подходы к организации и контролю наставничества	Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала	Владеет навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие, навыками получения обратной связи и обработки результатов наставничества и иных форм профессионального развития персонала

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>4</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	26	26			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	6	6			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	47,8	47,8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	15	15			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	15	15			
<i>Решение ситуационных задач</i>	5	5			
<i>Кейс-задания</i>	7	7			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	5	5			
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоёмкость час	72	72			
в том числе контактная работа	24,2	24,2			
зач. ед.	2	2			

(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>4</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	10	10			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6			
Лабораторные занятия	-	-			
Самостоятельная работа (всего)	62	62			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	-	-			
<i>Реферат</i>	20	20			
<i>Эссе</i>	-	-			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	22	22			
Промежуточная аттестации (зачет)					

Общая трудоемкость	час	72	72			
	зач. ед.	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	Основы командообразования, найма, адаптации и наставничества	14	2	2	10
2	Основные понятия и характеристики команды. Принципы создания команды	12	0	4	8
3	Организационные аспекты и подходы к формированию команды. Принципы создания эффективных команд	10	2	2	6
4	Особенности мотивации команды	10	0	4	6
5	Особенности управления персоналом команды. Типы распределения функций в команде.	8	0	2	6
6	Управление конфликтами в командах и корректирующие процедуры при принятии управленческих решений	10	0	2	8
7	Оценка эффективности и проблемы управления командами	12	2	2	8
	<i>Итого:</i>	72	6	18	46

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основы командообразования, найма, адаптации и наставничества	Подходы отечественных и зарубежных авторов к определению понятия команда. Развитие команды. Виды групп, сформированных в команды. Этапы командообразования. Психологические факторы командообразования. Процессы фазы распада команды. Распределение функциональных и командных ролей.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам командообразования
2	Основные понятия и характеристик и команды. Принципы создания	Понятие команды. Ведущие участники команды. Элементы системы управления команды. Основные характеристики команды: состав, структура, групповые процессы. Специфика, организационно-культурная	Степень участия в групповой аудиторной работе по выработке основных характеристик

	команды	среда команды. Особенности личностного взаимодействия руководителя/лидера команды с членами команды.	команды: состав, структура, групповые процессы
3	Организационные аспекты и подходы к формированию команды. Принципы создания эффективных команд	Планирование работы команды. Подходы к формированию команды. Методы формирования команды. Требования к менеджерам команды. Нормирование деятельности. Командный стиль управления в больших и малых коллективах. Идея командных методов работы.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на методы формирования команды.
4	Особенности мотивации команды	Механизмы формирования мотивов. Анализ этапов процесса мотивации. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности. Мотивация в деятельности человека. Концепции мотивации. Концепция системы трудовой мотивации. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.	Дискуссия по проблемам, связанным с мотивацией на разных этапах развития команды и стратегией поддержания мотивации команд.
5	Особенности управления персоналом команды. Типы распределения функций в команде.	Основные принципы управления персоналом команды. Система управления персоналом команды, ее параметры. Требования к менеджеру по персоналу в команде. Анализ команды как специфического человеческого ресурса. Стратегия формирования команды. Специфика кадрового планирования команды. Анализ привлечения, отбора и оценки персонала. Источники привлечения персонала. Методики оценки персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке. Обучение и развитие персонала команды.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов управления персоналом команды
6	Управление конфликтами в командах и корректирующие процедуры при принятии управленческих решений	Виды конфликтов. Причины возникновения конфликтов в процессе работы команд. Формы поведения в конфликте. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности. Внутриличностные конфликты. Способы урегулирования конфликтов. Профилактика конфликтов в командах.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением навыков организации и координации индивидуальной и групповой конфликтности
7	Оценка эффективности и проблемы	Эффективность работы команд. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды. Критерии	Степень участия в групповом обсуждении,

управления командами	<p>эффективности деятельности команд. Причины неэффективности командной работы. Совместимость групповых и индивидуальных ожиданий руководителя в процессе реализации. Приемы оптимизации работы команд. Качества эффективной команды. Продуктивность эффективных команд. Оценка эффективности команды.</p>	основанном на факторах, влияющих на эффективность работы команды.
----------------------	--	---

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основы командообразования, найма, адаптации и наставничества	Развитие команды. Виды групп, сформированных в команды. Этапы командообразования. Психологические факторы командообразования. Процессы фазы распада команды. Распределение функциональных и командных ролей.	Подготовка сообщений по определению понятия команда, психологические факторы командообразования, процессы фазы распада команды, распределение функциональных и командных ролей.
2	Основные понятия и характеристик и команды. Принципы создания команды	Элементы системы управления команды. Основные характеристики команды: состав, структура, групповые процессы. Специфика, организационно-культурная среда команды. Особенности личностного взаимодействия руководителя/лидера команды с членами команды.	Подготовка сообщений по особенностям личностного взаимодействия руководителя/лидера команды с членами команды.
3	Организационные аспекты и подходы к формированию команды. Принципы создания эффективных команд	Подходы к формированию команды. Методы формирования команды. Требования к менеджерам команды. Нормирование деятельности. Командный стиль управления в больших и малых коллективах. Идея командных методов работы.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на сущность и принципы формирования команд
4	Особенности мотивации команды	Анализ этапов процесса мотивации. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности. Мотивация в деятельности человека. Концепции мотивации. Концепция системы трудовой	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и функции мотивации

		мотивации. Мотивация на разных этапах развития команды. Стратегии поддержания мотивации команд.	
5	Особенности управления персоналом команды. Типы распределения функций в команде.	Система управления персоналом команды, ее параметры. Требования к менеджеру по персоналу в команде. Анализ команды как специфического человеческого ресурса. Стратегия формирования команды. Специфика кадрового планирования команды. Анализ привлечения, отбора и оценки персонала. Источники привлечения персонала. Методики оценки персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых мероприятиями по оценке. Обучение и развитие персонала команды.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и методы управления персоналом команды
6	Управление конфликтами в командах и корректирующие процедуры при принятии управленческих решений	Причины возникновения конфликтов в процессе работы команд. Формы поведения в конфликте. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности. Внутриличностные конфликты. Способы урегулирования конфликтов. Профилактика конфликтов в командах.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с определением навыков организации и координации урегулирования конфликтов
7	Оценка эффективности и проблемы управления командами	Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды. Критерии эффективности деятельности команд. Причины неэффективности командной работы. Совместимость групповых и индивидуальных ожиданий руководителя в процессе реализации. Приемы оптимизации работы команд. Качества эффективной команды. Продуктивность эффективных команд. Оценка эффективности команды.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с причинами неэффективности командной работы

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала	

2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № <u>12</u> от <u>03.05.2018</u> г.
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.

3. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	2
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерная тематика рефератов

1. Организация управления командами. Особенности матричной и проектной организационно-управленческой структуры.
2. Формирование команды для реализации проекта.
3. Команда как малая социальная группа.
4. Особенности распределения социальных ролей и социальных функций в процессе управления командами.
5. Критерии и методы отбора в процессе формирования команд.
6. Особенности мотивации работы в условиях команд.
7. Критерии и методы профессионального отбора в процессе формирования команд.
8. Анализ причин неэффективности работы команд. Приемы оптимизации работы команд.
9. Технологии управления человеческими ресурсами в структуре организации.
10. Профилактика групповых и индивидуальных конфликтов в работе команд.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине

1. Подходы отечественных и зарубежных авторов к определению понятия команда.
2. Развитие команды. Виды групп, сформированных в команды.
3. Этапы командообразования.
4. Психологические факторы командообразования.
5. Процессы фазы распада команды.

6. Распределение функциональных и командных ролей.
8. Элементы системы управления командой. Основные характеристики команды: состав, структура, групповые процессы.
10. Особенности личностного взаимодействия руководителя/лидера команды с членами команды.
11. Планирование работы команды.
12. Подходы к формированию команды. Методы формирования команды.
13. Требования к менеджерам команды.
14. Нормирование деятельности команды.
15. Командный стиль управления в больших и малых коллективах. Идея командных методов работы.
16. Мотивация на разных этапах команды.
17. Стратегии поддержания мотивации команд.
18. Основные принципы управления персоналом команды.
19. Требования к менеджеру по персоналу в команде.
20. Анализ команды как специфического человеческого ресурса.
21. Стратегия формирования команды. Специфика кадрового планирования команды.
22. Обучение и развитие персонала в команде.
23. Причины возникновения конфликтов в процессе работы команд.
24. Способы урегулирования конфликтов. Профилактика конфликтов в командах.
25. Эффективность работы команд. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды. Критерии эффективности деятельности команд.
26. Качества эффективной команды. Продуктивность эффективных команд. Оценка эффективности команды

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Тесты знаний

1. Объединение небольшого количества людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии и осуществляющих совместные действия:
 - a) группа;
 - b) организация;
 - c) команда;
 - d) социум.
3. Членами командной группы руководителя являются:
 - a) непосредственные заместители руководителя;
 - b) рядовые члены организации;
 - c) руководитель предприятия;
 - d) помощники руководителя.
4. Типичные способы поведения руководителя в отношении с подчиненными в процессе достижения поставленной цели:
 - a) стиль руководства;
 - b) тип власти;
 - c) лидерство;
 - d) коммуникабельность.

5. Небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей:
- а) команда;
 - б) организация;
 - в) сословие;
 - г) сообщество.
6. Процесс, при котором согласие и гармония проявляются в такой степени, что нежелательная информация умышленно игнорируется:
- а) групповое единство;
 - б) сплоченность;
 - в) групповое мышление;
 - г) коммуникативность.
7. Командная роль, представитель которой следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно:
- а) мыслитель;
 - б) исполнитель;
 - в) доводчик;
 - г) оценщик;
 - д) формирователь;
 - е) председатель.
8. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать задачи и достичь целей:
- а) планирование;
 - б) развитие;
 - в) формирование;
 - г) целеполагание.
9. Первоначальный этап планирования деятельности команды:
- а) определение направлений достижения намеченной цели;
 - б) плановая отчетность;
 - в) плановая деятельность;
 - г) целеполагание.
10. Основные компоненты отчетов членов команды:
- а) значимый результат;
 - б) характеристика незавершенных позиций;
 - в) цель;
 - г) задачи.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]. – учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Троцинина. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2015. – 224 с. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435428

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс].- учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева – М.: ИНФРА-М, 2018. – <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>

5.2. Дополнительная литература:

1. Катценбах, Джон. Командный подход [Текст] = The wisdom of teams : создание высокоэффективной организации / Дж. Катценбах, Д. Смит ; пер. с англ. [И. Евстинеева ; пед. П. Суворова]. - Москва : Сбербанк : [Альпина Паблишер], 2013. - 375 с

2. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения – М.: Генезис, 2011.

3. Алехина О.Е. Современные персонал-технологии. АНХ, Институт бизнеса и делового администрирования, Программа МВА. Раздаточный материал, 2009. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/556860/>;

4. Коттер Д.П. Впереди перемен / Д.П. Коттер – М.: Олимп-Бизнес, 2008

5. Жуков Ю.М. Технологии командообразования: учебное пособие для студентов вузов /Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – М.: Аспект Пресс, 2008

6. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология: учебное пособие /В.В. Авдеев – М.: Финансы и статистика, 2006

7. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающихся организаций / Д. Клаттербак – М.: Эксмо, 2008

5.3. Периодические издания:

– Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.

– Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Вестник психосоциальной и коррекционной реабилитационной работы», «Социальная педагогика», «Социальная работа», «Работа социального педагога в школе и микрорайоне», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
5. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage-
<http://online.sagepub.com>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекции составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание бакалавров на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Семинары проводятся по наиболее сложным вопросам (темам) учебной программы и имеют целью углубленное изучение учебной дисциплины, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.

Практические занятия проводятся в целях: выработки практических умений и приобретения навыков анализа психологических проблем в сфере управления, овладение методами психологической оценки и прогнозирования процессов и явлений в различных видах управленческого взаимодействия. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента.

Самостоятельная работа является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа под руководством преподавателя предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, подготовку к деловым играм и участие в них, и выполнение других творческих заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Основная цель данного вида занятий состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом.

Консультации являются одной из форм руководства самостоятельной работой и оказания помощи в освоении учебного материала.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы и совершенствования методики проведения занятий. Проводится в ходе всех видов занятий в форме письменных проверочных работ и/или устных сообщений (изложение результатов реферирования литературных источников по избранной проблеме или анализ собственного опыта решения управленческой проблемы).

Итоговый контроль имеет целью определить степень достижения учебных целей по учебной дисциплине и проводится в форме зачёта.

Внеаудиторная работа над материалом прослушанных лекций, направленная на более глубокое и адекватное понимание воспринятой информации, её систематизацию, ликвидацию смысловых «разрывов», интеграцию в профессиональное сознание за счет связывания с содержанием рекомендованной учебной литературы по теме и собственным жизненным опытом.

Подготовка к семинарским, практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам в соответствии с планами учебных занятий.

Реферирование научных текстов (монографии, статьи, циклы статей), относящихся к числу наиболее фундаментальных для изучаемой отрасли знания.

Подготовка письменных рефератов, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной организации.

Составление и реализация собственных программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы изучения группы, организации, схемы анализа проблемных ситуаций, проекты организационного развития, маркетинговой стратегии фирмы и др.

Подготовка к групповым дискуссиям, ролевым и деловым играм (предполагающим, например, моделирование диалога представителей работников и работодателей.)

Контроль итогов самостоятельной работы обучающихся осуществляется, как правило, в ходе семинарских и практических занятий в формах адекватных содержанию реализованной магистрантами учебно-профессиональной активности (проверка конспектов и рефератов, заслушивание и обсуждение докладов и сообщений, проведение групповых дискуссий и деловых игр, обсуждение и защита организационно-управленческих проектов).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты)

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При

использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.