

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



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

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

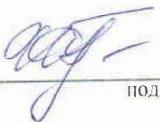
Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

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

Программу составила И.Г. Юркова, к. психол. н., доцент



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 20 марта 2019 г.
Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



подпись

Рецензенты:

1. Дацко А.Ю. директор НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»
2. 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 енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			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	Знает функции и задачи менеджера в современной организации. Знает принципы	Умеет проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать	Владеет навыками презентации, публичных выступлений,

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	выработки совместных правил взаимодействия, следования им и побуждения к этому сотрудников. Знает правила проведения корректирующих процедур при принятии управленческих решений	проблемное поле, информировать 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	навыками организации 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 профессиональн ого 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)

№ раздел а	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		Самостоя- тельная 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.

№ раздел а	Наименован ие 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	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.	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 характеристики 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 двудединую 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. Трощинина. – 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.